

7.2 MEDIO AMBIENTE Y ENERGÍA

CONSEJERÍA DE MEDIO AMBIENTE

Dirección General de Medio Ambiente

Notificación de actuaciones administrativas

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.5 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (BOE del 27/11/92), según la redacción dada por la Ley 4/1999, de 13 de enero (BOE del 14/01/99) que modifica la anterior y la Ley 24/2001, de 27 de diciembre (BOE del 31/12/01) de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social y habiéndose intentado la notificación al interesado que más abajo se relaciona, por dos veces a través del Servicio de Correos, sin que haya sido posible practicarla por causas no imputables a la Dirección General de Medio Ambiente, procédase a notificar los actos administrativo de su interés por medio del presente anuncio en el Boletín Oficial de Cantabria.

Apellidos y nombre: «CELESTINO PACHECO, S. A.».

Dirección: Polg. Industrial de Guarnizo, Parcela 76. 39611 Guarnizo (Cantabria).

Acto a notificar: Inspección reglamentaria de emisiones atmosféricas

Plazos: Podrá comparecer ante la Dirección General de Medio Ambiente (Servicio de Prevención y Control de la Contaminación sito en la calle Lealtad, 24, 2ª planta, de la ciudad de Santander), en el plazo de diez días, contados desde el siguiente a la publicación del presente anuncio en el «Boletín Oficial de Cantabria», para conocer el contenido íntegro de los mencionados actos y constancia de tal conocimiento, en horario de 9 a 14 horas, de lunes a viernes, excepto festivos en la localidad.

Santander, 1 de septiembre de 2009.—El director general de Medio Ambiente, Javier García-Oliva Mascarós.

09/13314

7.3 ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y BIENESTAR SOCIAL

Dirección General de Trabajo y Empleo

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del V Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Global Steel Wire, S. A., años 2009, 2010 y 2011.

Visto el texto del Convenio Colectivo que fue suscrito en fecha 16 de enero de 2009, de una parte por la empresa «Global Steel Wire, S. A.», en representación de la misma, y de otra por la Comisión Negociadora, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, y el artículo 2 del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1.900/96, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria, y Decreto 88/96, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como el Decreto 103/08, de 16 de octubre, de atribución de competencias,

Esta Dirección General de Trabajo y Empleo,

ACUERDA

1.º Ordenar su inscripción en el registro de este Centro Directivo con notificación a las partes negociadoras.

2.º Remitir dos ejemplares para su conocimiento, a la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación (UMAC).

3.º Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el BOC.

Santander, 1 de septiembre de 2009.—El director general de Trabajo y Empleo, Tristán Martínez Marquín.

V CONVENIO COLECTIVO AÑOS 2009, 2010 Y 2011

CAPÍTULO I

OBJETO, ÁMBITO Y DURACIÓN DEL CONVENIO

Artículo 1.º Objeto.

Las relaciones de trabajo entre la empresa «Global Steel Wire, S. A.», y su personal estarán reguladas por el presente Convenio Colectivo y por las disposiciones legales de carácter general.

Artículo 2.º Eficacia.

Este Convenio anula y sustituye a todos los pactados con anterioridad para el personal de esta empresa, constituyendo un todo único e indivisible y, por consiguiente, quedará nulo y sin efecto alguno si no se aprueba íntegramente.

Artículo 3.º Ámbito de aplicación laboral.

Este Convenio será de aplicación en todos los Centros de Trabajo de «Global Steel Wire, S. A.».

Artículo 4.º Ámbito de aplicación personal.

Este Convenio rige para todos los trabajadores de la empresa incluidos en su ámbito de aplicación, con exclusión del personal de Alta Dirección cuyo contrato de trabajo esté regulado por el Estatuto de los Trabajadores y el R.D. 1.382/1.985, de 1 de Agosto así como los trabajadores autónomos a los que hace alusión la ley 20/2007 del 11 de Julio.

Artículo 5.º Duración del Convenio.

La duración de este Convenio será de tres años, es decir, desde el primero de Enero del 2009 hasta el treinta y uno de Diciembre del 2011.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 6.º Principios generales.

Es facultad de la Dirección de la empresa la organización práctica del trabajo, con sujeción a la legislación vigente.

Con el fin de conseguir la más adecuada utilización de los recursos de la empresa, que favorezcan su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda y sin merma de la autoridad que corresponde a la Dirección de la misma o a sus representantes legales, al Comité de empresa se le reconocen las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en todo lo relacionado con la organización del trabajo y su racionalización.

En función de lo anterior la empresa comunicará, antes de su aplicación, las medidas que afecten a los trabajadores referentes a los puestos de trabajo:

- Puestos de nueva creación.
- Número de trabajadores en los puestos de trabajo.
- Movilidad funcional.
- Horarios.
- Modificación de funciones, etc.

Artículo 7.º Rendimientos.

Como consecuencia de la incorporación de la prima al salario/hora en el XVII Convenio Colectivo de «Nueva Montaña Quijano, S. A.», la Dirección se reserva, en este Convenio para «Global Steel Wire, S. A.», el derecho a utilizar, en aquellos casos en que lo juzgue necesario, el sistema de medida o control de rendimientos que considere más adecuado para el dimensionamiento de plantillas, cálculo de saturaciones de trabajo y determinación

de producciones a realizar, dentro de lo establecido legalmente.

Previamente a la puesta en práctica de estos procedimientos se informará al Comité de empresa sobre sus características y circunstancias y, en caso necesario y para mejor conocimiento por parte del Comité de la propuesta de la Dirección, se estudiarán dentro de una comisión creada al efecto.

Artículo 8.º Clasificación Funcional. Valoración de Puestos de Trabajo (V.P.T.).

El personal de la empresa que preste sus servicios en cualquiera de sus actividades se clasificará, en atención a la función que desarrolla, en:

- Personal incluido en la Valoración de Tareas.
- Personal no incluido en la Valoración de Tareas.

Se entiende por Personal incluido en la Valoración de Tareas, o Valoración de Puestos de Trabajo (V.P.T.) o, en general, Personal Valorado (P.V.), aquel cuyas cualidades, características, o exigencias del puesto de trabajo, son calificadas y valoradas mediante el análisis de todas las circunstancias que concurren en el mismo y cuyo análisis y valoración corresponde a la Comisión de Valoración de Puestos de Trabajo de la empresa, con la intervención de los propios interesados y de sus Mandos.

Dentro del grupo del Personal Valorado se incluyen todos los trabajadores de la empresa con excepción de los de Categoría Superior, o No incluidos en la Valoración de Tareas, o en general No Valorados (P.N.V.), que comprende a los:

- Jefes Administrativos, de Taller, de Laboratorio y de Organización y Delineantes Proyectistas.
- Titulados de Grado Medio o Superior, o personal equiparado, reconocidos como tales por la Dirección.

Artículo 9.º Comisión de Valoración de Puestos de Trabajo.

La Valoración de Puestos de Trabajo se efectuará por una Comisión Paritaria designada por el Comité de empresa y por la Dirección, mediante la consideración y aplicación del Manual Unificado de Valoración de Tareas aprobado por la Comisión Paritaria de Valoración, el día 2 de Abril de 1990.

La Comisión de Valoración se reunirá trimestralmente, siempre que haya materia para ello, y llegará a dar solución a los temas planteados. Dicha comisión, al inicio de los trabajos, fijará un calendario continuo de reuniones en el que se establecerá al menos una reunión diaria cuya duración dependerá de los temas a tratar.

Se nombrará a un secretario de entre los miembros representantes de la Dirección.

Si no se llegase a un acuerdo en el seno de esta Comisión se someterá la discrepancia al arbitraje de un Organismo Técnico, elegido de común acuerdo entre la Dirección y el Comité de empresa.

Durante la vigencia del presente Convenio, la Dirección de la empresa propondrá y negociará con la Comisión de Valoración un nuevo sistema de valoración.

Artículo 10.º Escala de Valoración de Puestos de Trabajo.

En relación con las puntuaciones obtenidas se establecen dieciséis escalones, distribuidos de la forma siguiente:

Puntuaciones	Escalón
De 100 a 112,5	6
De 113 a 127,5	7
De 128 a 144,5	8
De 145 a 163,5	9
De 164 a 184,5	10
De 185 a 207,5	11
De 208 a 232,5	12
De 233 a 259,5	13
De 260 a 288,5	14
De 289 a 319,5	15
De 320 a 352,5	16

Puntuaciones	Escalón
De 353 a 387,5	17
De 388 a 424,5	18
De 425 a 463,5	19
De 464 a 504,5	20
De 505 en adelante	21

Artículo 11.º Notificación y revisión de las valoraciones.

Los resultados de las valoraciones de puestos serán comunicados a cada trabajador individualmente y por escrito con el detalle de las puntuaciones respectivas en cada factor, en el plazo de 30 días de la firma del acta.

Los acuerdos de la Comisión serán ejecutivos.

Los trabajadores podrán recurrir contra la valoración asignada ante la propia Comisión, en el plazo de 30 días, justificando debidamente el factor o factores sobre los que no estén conformes. La Comisión deberá resolver el recurso en un plazo de 30 días desde la fecha de recepción del mismo.

Notificada la resolución al interesado, si no estuviera de acuerdo con ella, podrá ejercer las acciones que correspondan ante la Jurisdicción Laboral competente.

Podrá considerarse la revisión de un puesto de trabajo ya valorado, si sus condiciones, a juicio de la Comisión, variasen en cualquiera de los factores puntuables.

Artículo 12.º Aumento de funciones y tiempos improductivos.

En cualquier puesto de trabajo, entendiéndose como tal el conjunto de funciones o tareas que tiene que desarrollar el trabajador, se podrán ampliar las que tenga asignadas, notificándolas por escrito, siempre que estén dentro de su grupo profesional, recogidos en el vigente Convenio Colectivo (Art.79 Clasificación Profesional), sin que por ello se deba aumentar la retribución que viniese percibiendo, salvo que, dicha ampliación de funciones, lleve consigo el cambio de escalón en la Valoración de Puestos de Trabajo. Asimismo, habrá ocasiones en las que un puesto de trabajo tendrá que ser desempeñado por varios trabajadores que formen equipo, los cuales se alternarán y participarán en las diferentes tareas del puesto.

Durante los tiempos improductivos o de espera producidos por causas ajenas a los trabajadores, tales como averías o paradas por mantenimiento de instalaciones, falta de materias primas, espera de materiales o causas análogas, la Dirección de la empresa podrá dedicar a los trabajadores afectados por estas circunstancias a otros trabajos compatibles con su clasificación profesional, manteniendo al menos su retribución de origen, excepto en lo que pueda afectar a los complementos de puesto de trabajo, como pluses de nocturno, festivo, etc., en lo que se estará a lo que corresponda a las actividades que temporalmente desempeñen, o a lo que puntualmente se acuerde entre el Comité de empresa y la Dirección, en razón de la excepcionalidad o interés de las circunstancias que hayan ocasionado el tiempo improductivo.

Tan pronto como cesen las causas que motivaron los tiempos improductivos, los trabajadores se integrarán en su régimen normal de trabajo, sin derecho a indemnización alguna por estas circunstancias.

En cualquier caso esta ampliación y/o modificación de funciones, deberán ser notificadas antes de su implantación a la Representación Legal de los Trabajadores, a los Técnicos y Delegados de Prevención de la empresa, para analizar su repercusión en materia de seguridad.

Artículo 13.º Obligaciones de los Mandos.

Los mandos tendrán las siguientes obligaciones:

1) Serán responsables del orden y disciplina del personal a sus órdenes, así como de controlar su asistencia, puntualidad, permisos y vacaciones, utilizando el Control de presencia. Entregarán a sus subordinados la documentación pertinente (copia de notificación en sistema informático de PRL, vacaciones, días libres, etc...)

2) En materia de Seguridad y Salud Laboral, tendrán las obligaciones y responsabilidades que se recogen en el capítulo que, específicamente, se le dedica en este Convenio y en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como las emanadas de procedimientos internos de esta materia.

3) Instruirán a sus subordinados en todos los trabajos que desconozcan antes de permitir que los realicen, especialmente los que ofrezcan algún peligro.

4) Deberán prevenir con anticipación las bajas o altas de personal a sus órdenes para tomar las medidas oportunas, que garanticen en todo momento el cumplimiento de los pactos establecidos. Todos los puestos de estructura deberán estar permanentemente cubiertos

5) Atenderán las reclamaciones de sus subordinados, dándoles solución y/o el curso correspondiente.

6) No podrán efectuar traslados de personal, ni alteración en las funciones que tengan asignadas sus subordinados, sin la autorización previa de la Dirección de RR. HH, que comunicará esta situación al Comité de empresa.

En casos de urgencia se dará cuenta inmediata a esta Dirección del cambio realizado.

7) Serán responsables del buen uso de las instalaciones, máquinas y herramientas a su cargo, de las que procurarán obtener el máximo rendimiento, colaborando en la conservación de las mismas y en la corrección de condiciones peligrosas.

8) Exigirán en su ámbito de mando el cumplimiento de los planes y procesos de trabajo

9) Serán responsables de la Organización, del Orden y de la Limpieza en los departamentos o servicios a su cargo.

10) Llevarán la supervisión necesaria de las actividades encomendadas, respondiendo del cumplimiento de los plazos de entrega, cantidades y calidad de los productos en los casos en que estas características les sean exigibles.

CAPÍTULO III

CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Artículo 14.º Sistema de Cálculo y Aplicación de Salarios.

El pago de las remuneraciones ordinarias a los trabajadores se efectuará por meses naturales, satisfaciéndose las mismas, el último día laborable de cada mes, por la liquidación que corresponda a los haberes devengados en el mes inmediatamente anterior.

El abono de los sueldos y salarios pactados, se efectuará mediante el cálculo y aplicación del sistema de "Salario hora", definiéndose como tal el resultado de dividir el producto de los salarios base diarios multiplicados por el número de días del año, entre el número de horas al año retribuidas, por lo que a efectos de cálculo debe verificarse que:

$$H.a \times S.h = D.a \times S.d$$

siendo : H.a = Horas año retribuidas

S.h = Salario hora

D.a = Días del año

S.d = Salario Base día

A efectos del pago de los complementos que no tengan otra base específicamente pactada, se mantienen, como salarios base diarios, los que figuran en el Artículo 15.º

Se definen como conceptos salariales los derivados del salario hora o determinados en función de un valor por hora de trabajo.

Artículo 15.º Salarios del Personal Valorado

El salario base diario para los trabajadores incluidos en la Valoración de Puestos de Trabajo, con efectos desde el 1 de Enero de 2009, es el que se indica en la siguiente tabla en función de cada Escalón.

Escalón	Euros/día
6	49,1380
7	50,1837
8	51,1002

Escalón	Euros/día
9	52,0174
10	53,0953
11	54,1666
12	55,2068
13	56,2442
14	57,3209
15	58,3601
16	59,4368
17	60,9118
18	62,3542
19	63,7988
20	65,2402
21	66,7166

Artículo 16.º Sueldos de los empleados no incluidos en la Valoración de Puestos de Trabajo.

Durante la vigencia de este Convenio Colectivo los empleados no incluidos en la Valoración de P. de T. aumentarán sus sueldos en los mismos porcentajes que lo hagan los salarios pactados para los trabajadores incluidos en la Valoración de P.T.

Artículo 17.º Plus por trabajos nocturnos.

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las 22 y las 6 horas.

No queda incluido en las remuneraciones del personal afectado por la valoración de P.T., el Plus de Nocturnidad, que deberá por tanto ser pagado al personal por cada jornada nocturna trabajada.

En el Anexo nº 1 se establecen los valores del Plus de Nocturnidad con efectos a 1 de enero del 2009.

En el caso de fraccionamiento de la jornada nocturna, la bonificación establecida en los párrafos anteriores, se regulará de acuerdo con las siguientes normas:

a) Trabajando en dicho periodo nocturno más de 1 hora sin exceder de 4, la bonificación se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas.

b) Si las horas trabajadas durante el periodo nocturno exceden de 4 se cobrará, con la bonificación correspondiente, toda la jornada realizada, se halle comprendida o no en tal periodo.

Este reparto no se aplicará en los fraccionamientos por salidas con permiso no retribuido, en cuyo caso la bonificación se aplicará únicamente a las horas realmente trabajadas.

Artículo 18.º Plus por trabajos en Sábados, Domingos y Festividades.

Todo el personal incluido en la Valoración de P.T., que trabaje en jornada ordinaria o extraordinaria en sábados, domingos y festivos, percibirá por cada sábado, domingo o festivo trabajado, un único Plus, denominado "Plus SDF", equivalente al 54,69% del salario hora del escalón personal a que cada trabajador tenga derecho. Los valores del Anexo nº 1 corresponden al 1 de enero del 2009.

Para el pago de esta bonificación en los fraccionamientos de jornada se aplicarán los mismos criterios de cómputo y abono expresados en el artículo anterior.

Artículo 19.º Plus T.P.P.

Las características de toxicidad, penosidad o peligrosidad de los puestos de trabajo quedan incluidas en la Valoración de P.T.

No obstante, se abonará un Plus que complementa la compensación ya comprendida en la Valoración de P.T. a los trabajadores que ocupen los puestos de trabajo calificados como excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos o aquellos otros que, por modificación de condiciones o nueva creación, sean calificados como tales en el futuro.

Los valores que relacionan cada Grado de T.P.P. con la retribución por hora trabajada en los mismos, a partir de 1 de enero del 2009, serán los que se indican a continuación:

Grado	Euros/hora	Relación
1	0,2198044	100
1,5	0,3296537	150
2	0,4614940	210
2,5	0,9226708	420
3	1,0985989	500

La fórmula que liga estos valores es la siguiente:

$$\text{Euros/hora del Grado N} = \frac{\text{Relación} \times \text{Euros/hora del grado 1}}{100}$$

Los valores (Importes Euros/hora) de este concepto retributivo, para los años 2010 y 2011, se obtendrán de la aplicación de la fórmula anterior incrementando el subida salarial prevista para cada ejercicio.

Se habilita a la Comisión de Valoración de P.T. para la calificación, con un criterio único, de los grados de toxicidad, penosidad o peligrosidad de los puestos de trabajo de nueva creación o modificados.

En los sueldos fijados para los empleados no comprendidos en la Valoración de P.T. quedan incluidos los posibles Pluses por trabajos Tóxicos, Penosos o Peligrosos.

Artículo 20.º Antigüedad.

Todo el personal afectado por este Convenio percibirá el número de quinquenios a que tenga derecho, en la cuantía que se detalla en el Anexo Nº 2, para el año 2009.

A los efectos de las percepciones por antigüedad, se comenzará su cómputo desde el inicio de la relación laboral con la empresa, incluidos los periodos de aprendizaje y su devengo corresponderá desde el día primero del mes en que se cumplan, si esto se produce en el periodo comprendido entre los días 1 al 15 y desde el día primero del mes posterior si su cumplimiento se realizase desde el día 16 en adelante.

En el caso de los trabajadores que cesen en la empresa por extinción voluntaria o por sanción, si posteriormente reingresasen en la misma, el cómputo de la antigüedad se efectuará a partir de la fecha de este último ingreso, por lo que no se tendrán en cuenta los posibles derechos de antigüedad adquiridos anteriormente.

En los supuestos de suspensión del contrato de trabajo o excedencia voluntaria, en caso de reingreso se acumulará la antigüedad adquirida anteriormente, salvo que la ley dispusiera otra cosa.

Igualmente será computable, a efectos de antigüedad, el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para un cargo público o sindical.

Los trabajadores que cambien de categoría profesional pasarán a percibir el mismo número de quinquenios que venían percibiendo, con el valor correspondiente a la nueva categoría.

Artículo 21.º Pagas Extraordinarias.

Las Pagas Extraordinarias de Marzo, Julio, Octubre y Diciembre se abonarán a los Empleados no Valorados en la cuantía de una mensualidad ordinaria.

Al personal valorado se le abonarán estas pagas, correspondientes al año 2009 y siguientes, en las cuantías determinadas en el Anexo nº 1.

La paga Extra de Marzo se devengará en función del tiempo trabajado desde el 01 de Octubre del año anterior hasta el 31 de Marzo.

La paga Extra de Julio se devenga en función del tiempo trabajado entre el 01 Enero y el 30 de Junio.

La Paga Extra de Octubre se devenga en función del tiempo trabajado entre el 01 de Abril y el 30 de Septiembre.

La paga Extra de Diciembre se devenga en función del tiempo trabajado entre el 01 de Julio y el 31 de Diciembre.

En todos los casos, se devengarán en proporción al tiempo realmente trabajado, excluyendo como tal las ausencias por sanción, huelga, permiso no retribuido, faltas sin justificar, etc.

Estas pagas serán incrementadas en el importe de los quinquenios correspondientes y se abonarán el día 15 del mes de su devengo.

Artículo 22.º Paga de Beneficios.

Se establece el abono de una paga de Beneficios, que tendrá para todo el personal el mismo importe que las pagas extraordinarias de Julio o Diciembre, incluida la antigüedad.

Tendrán derecho a la Paga de Beneficios todos los trabajadores que hayan estado en plantilla entre el día 1 de Enero y el 31 de Diciembre de cada año y su importe será proporcional al tiempo realmente trabajado durante este mismo periodo del año anterior al de su abono.

Esta Paga se hará efectiva el día 15 del mes de Mayo y, de la cantidad que corresponda, se detraerá, por el cómputo de faltas de asistencia sin justificar, el porcentaje que se determina en la escala siguiente:

Con una falta	2%
Con dos faltas	7%
Con tres faltas	15%
Con cuatro faltas	25%
Con cinco faltas	50%
Con seis o más faltas	Pérdida total

En caso de rescisión de Contrato, dentro del periodo de vigencia de este Convenio, se abonará la parte correspondiente de la Paga de Beneficios en la liquidación o finiquito del trabajador, siendo definitiva esta liquidación de la Paga de Beneficios.

Artículo 23.º Horas Extraordinarias.

Se faculta a la Comisión Paritaria de Reclamaciones para conocer, siempre que sea posible, las causas de todas las horas extraordinarias que se vayan a realizar.

De conformidad con la normativa legal vigente se entenderá que la iniciativa del trabajo en horas extraordinarias corresponde a la Dirección de la empresa y la libre aceptación o denegación al trabajador, a excepción de aquellos casos en los que por considerarse de fuerza mayor para reparación de siniestros o averías que puedan originar quebrantos que afecten a la producción de forma irremediable, la prestación será obligatoria.

En estos casos, sin perjuicio de la realización inmediata por el trabajador, la Dirección informará al Comité de empresa, en el plazo máximo de 48 horas, sobre las razones que determinaron la medida adoptada, quien confirmará o no, si las horas extraordinarias realizadas, fueron justificadas y deben computarse como tales a efectos de su inclusión dentro del número máximo de las autorizadas, de acuerdo con lo que se recoge en el punto 3 del Artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, todo ello sin perjuicio también de su compensación a los trabajadores como horas extraordinarias. En caso de discrepancia se someterá la decisión a la Jurisdicción Laboral competente.

Todas las horas extraordinarias que fueran retribuidas se abonarán con un recargo del 75% sobre el precio de la hora extraordinaria, con antigüedad.

La base para la determinación del valor de la hora extraordinaria del personal valorado, para el año 2009, se calculará de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\text{Base} = \frac{(\text{Salario Base/Mes} + \text{Quinquenios/Mes}) \times P}{\text{Horas/año}}$$

Siendo:

Salario Base/Mes, según Anexo nº 3.

Quinquenios/Mes, según Anexo nº 2.

P = 16 año 2009 y siguientes.

Horas/año = 1704.

Sobre esta base, y durante la vigencia de este Convenio, la empresa respetará el recargo del 75%.

Asimismo, a petición del interesado y durante la vigencia de este Convenio, las horas extraordinarias podrán ser compensadas por tiempo equivalente de descanso retribuido, incrementado en el 100% sobre el tiempo extraor-

dinario realizado. En caso de descanso alternativo, éste será disfrutado dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. Para el disfrute del descanso se seguirán las Normas del Art. 35 de este Convenio

La representación del personal recibirá información mensual sobre el número de horas extraordinarias realizadas.

Las horas que se trabajen en domingos y festivos, reguladas por Calendario, se considerarán horas ordinarias de trabajo.

Artículo 24.º Garantía de Salarios mínimos.

Se garantizan los siguientes salarios por Categoría Profesional, para el personal de contrato indefinido:

Especialista.....	Salario	escalón	12
Profesional Siderúrgico de 3ª.....	"	"	12
Profesional Siderúrgico de 2ª.....	"	"	13
Profesional Siderúrgico de 1ª.....	"	"	14
Oficial de nivel C	"	"	13
Oficial de nivel B	"	"	14
Oficial de nivel A	"	"	15
Oficial Administrativo de 1ª.....	"	"	15
Oficial Administrativo de 2ª.....	"	"	14
Auxiliares administrativos, organización. "	"	"	13

Quedan excluidos de la garantía salarial los trabajadores trasladados a puestos de escalón inferior a petición propia, por disminución de la capacidad física para el puesto de trabajo anterior cualquiera que sea su causa, o por sanción.

Los trabajadores trasladados por disminución de la capacidad física percibirán el salario según el escalón asignado al puesto de trabajo que realmente ocupen, a dos niveles, como máximo, por debajo del que venían percibiendo.

A los trabajadores que no tengan contrato indefinido, se les retribuirá de la siguiente forma:

- Al producirse su ingreso en la empresa se les asignará el escalón 9.

- Al alcanzar una permanencia en la empresa de dos meses se les retribuirá, con carácter de calificación superior, con dos niveles por debajo del correspondiente al puesto que ocupen en cada momento y como mínimo con el escalón 9.

Al conseguir una permanencia en la empresa de más de cuatro meses, se les retribuirá con el mismo carácter de calificación superior, con un nivel por debajo del escalón del puesto que ocupen en cada momento y como mínimo con el escalón 9.

- Cuando alcancen una permanencia en la empresa de más de ocho meses se les retribuirá, con el escalón que corresponda al puesto que ocupen en cada momento.

A estos efectos el cómputo de la permanencia en la empresa será la que corresponda por acumulación de la adquirida en los diferentes contratos que se hayan efectuado.

Los empleados no incluidos en la Valoración de P.T., una vez superado el periodo de prueba, o en su caso el de prácticas, percibirán como mínimo los sueldos de la escala que se establece a continuación, referidos al cómputo de las pagas anuales que figuran en este convenio.

Categoría	Remuneración mínima anual para 2009
Jefes Administrativos y de Organización de 2ª, Jefes de Sección de Laboratorio	29.063,69
Jefes de Taller, Delineantes Proyectistas, Jefes Administrativos y de Organización de 1ª	30.274,72
Peritos, Ayudantes, Ingenieros Técnicos, Ayudantes Técnicos Sanitarios y Graduados Sociales	31.485,74
Ingenieros y Licenciados	33.907,84

Artículo 25.º Garantía de Escalón medio.

Al llegar el primero de Enero de cada año se comprobará el escalón en que se encuentra encuadrado todo el personal valorado que cumpla 50 años, a fin de determinar si coincide, como mínimo, con el escalón medio ponderado en que haya estado encuadrado a lo largo de su vida laboral, desde que le afectó el sistema de Valoración de P.T.

En el caso de que el escalón medio ponderado resulte superior al que tenga en esa fecha, será aquel el que se le reconozca a efectos de salario desde la fecha en que cumpla la indicada edad.

Se exceptúan los trabajadores cuyo descenso de escalón haya sido motivado por sanción, salvo que ésta se haya producido hace más de 5 años, o aquellos que tengan reconocida una incapacidad permanente por la que hayan percibido pensión o indemnización.

En los casos en que la fracción sea inferior a 0,5 y no ascienda de escalón, se le garantiza la subida de un escalón. En los demás casos se redondeará, hacia abajo o hacia arriba, según que la fracción sea inferior o superior a 0,5.

Artículo 26.º Retribución de Vacaciones.

Los días de vacaciones, en razón de estar pactado que sean días laborables, serán retribuidos con los valores del salario y complementos personales y de puesto de trabajo que el trabajador tenga en el momento de iniciarse las mismas.

En el caso de personal a relevos y en lo que respecta a los complementos por Nocturno y Festivo (S.D.F.), cada hora de vacaciones incluirá una bonificación por estas circunstancias equivalente al promedio anual de las horas trabajadas en cada una de ellas, siendo el valor de retribución de cada concepto igual para cada hora y para cada turno.

Según esto, cada hora de vacaciones será retribuida con 0,33 horas de plus nocturno y en cuanto al plus por S.D.F., cada hora incluirá el porcentaje que corresponda por aplicación de la siguiente fórmula:

$$P = 2/7 + \frac{\text{Nº de festivos de lunes a viernes en el año}}{\text{Días del año}}$$

Artículo 27.º Evolución Salarial.

Los incrementos salariales que se pactan para cada año de duración del presente Convenio Colectivo y que serán aplicados a los conceptos salariales al llegar el primero de Enero de cada año de su vigencia, son los siguientes:

A primero de Enero del 2009:

De inicio un incremento de un 0,50% y revisión salarial del IPC real del 2009 + 0,50%, siempre que dicho IPC real + 0,50% sea superior al 0,50%, con carácter retroactivo desde el primero de enero.

A primero de Enero del 2010:

De inicio un incremento del 0,90% y revisión salarial del IPC real del 2010 + 0,50%, siempre que dicho IPC real + 0,50% sea superior al 0,90%, con carácter retroactivo desde el primero de enero.

A primero de Enero del 2011:

De inicio un incremento del 1,50% y revisión salarial del IPC real del 2011 + 0,50%, siempre que dicho IPC real + 0,50% sea superior al 1,50%, con carácter retroactivo desde el primero de enero.

CAPÍTULO IV

TIEMPO DE TRABAJO, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 28.º- Tiempo de trabajo.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo todos los trabajadores afectados por el mismo realizarán 1.704 horas al año de trabajo efectivo.

Artículo 29.º Horarios de trabajo.

Los horarios normales de trabajo serán los tradicionales en la empresa, es decir, en régimen de turnos: De 6 a 14 horas, de 14 a 22 horas y 22 a 6 horas.

En Jornada Partida los de 8 a 13 horas y 30 minutos y de 14 horas y 30 minutos a 17 horas para el personal de Fábrica y de 8 a 13 horas 30 minutos y de 15 horas 30 minutos a 18 horas, para el personal empleado de Oficinas Generales y Fábrica.

Durante la vigencia de este Convenio, se aplicarán las siguientes variaciones sobre los horarios indicados:

a) Flexibilidad horaria.

El personal empleado, durante los años de vigencia de este convenio realizará un horario que tendrá la flexibilidad de una hora tanto en la entrada de la mañana como en la salida de la tarde. Quiere esto decir que, la entrada por la mañana podrá efectuarse entre las 8 y las 9 horas, el descanso intermedio, se realizará desde las 13 horas 30 minutos hasta las 15 horas 30 minutos y la salida por la tarde entre las 18 y las 19 horas, de forma que, con la flexibilidad indicada, se completen las 8 horas diarias de trabajo.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo, y en los casos de flexibilidad de la misma cuando no se pueda cumplir la jornada establecida en un día determinado, la recuperación de las horas que falten deberá realizarse obligatoriamente durante los siete días siguientes, o en el día que se establezca, de acuerdo con sus mandos.

b) Personal de Jornada Partida en Fábrica (Talleres y Oficinas).

De mitad de junio a mitad de septiembre efectuarán un horario de trabajo continuado de 8 a 16 horas, excepto los viernes dentro de este periodo en que se realizará un horario continuado de 8 a 14 horas.

Este colectivo podrá disfrutar de Jornada Continuada de 8 a 14 horas todos los viernes, incluso fuera del periodo de verano (Junio-Septiembre), hasta completar el exceso de Jornada y con cargo a la misma

c) Personal Oficinas Generales

Durante el mes de Agosto, el horario será continuado de 8 a 14 horas. En los departamentos de Comercial y Logística, se establecerán guardias durante el mes de Agosto a Jornada Partida de 8 a 13,30 horas y de 15,30 horas a 18 horas y las personas que las realicen podrán compensarlas con igual número de días en jornada de 8 horas a 14 horas durante los meses de Junio, Julio y Septiembre.

Este Colectivo podrá disfrutar de Jornada continuada de 8 a 14 horas todos los viernes durante el periodo de Junio a Septiembre, con cargo al exceso de jornada anual que pueda producirse. Incluso se podrá extender dicha jornada intensiva fuera de ese periodo de verano hasta compensar la totalidad del exceso de Jornada anual.

Esta opción se llevará a cabo de mutuo acuerdo con los Responsables de los respectivos Departamentos, y en caso de desacuerdo se garantizará que el exceso de jornada anual se compense dentro del periodo mayo-septiembre, en forma de jornada continuada en viernes (de 8 a 14 horas).

Artículo 30.º Descanso durante la jornada.

El descanso para el trabajo que se presta ininterrumpidamente durante más de 6 horas será de 20 minutos, que se considerará tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 31.º Trabajos a relevos.

Dentro del Sistema de Relevos que se pacte, (entendiendo por Sistema de Relevos el número de turnos o relevos necesarios para optimizar nuestro proceso productivo) la aplicación del Calendario Laboral acorde con dicho sistema, será propuesto por el Comité de empresa y refrendado por la Dirección, siempre que no existan razones organizativas, económicas y/o productivas.

En el anexo 5 se recoge el cuadro de descansos por compensación de exceso de jornada, así como los días de vacaciones en las fechas fijadas como tales en el artículo 33.

En los trabajos a relevos, ningún trabajador podrá ausentarse de su puesto de trabajo si no está presente su sustituto, salvo que dicha falta haya sido autorizada por escrito o comunicada al departamento (al jefe de relevo) de la misma forma con una antelación superior a 12 horas. Si transcurrida una hora no se presentase el sustituto avisará a su Jefe inmediato, el cual dispondrá lo conveniente para que, sin sufrir perjuicio el servicio, el trabajador tenga relevo cuanto antes, comprometiéndose la Dirección de la empresa a proporcionar al trabajador saliente el medio de transporte necesario para llevarle a su domicilio, siempre que no disponga de medios propios.

El trabajador que abandonase su puesto sin cumplir estos requisitos incurrirá en falta grave. Salvo casos excepcionales, de esta regla no podrá hacerse uso, por el mismo motivo, a partir del primer día de la falta.

Los trabajadores a relevos que cambien entre si su turno de trabajo se acogerán a las siguientes normas:

1º) Deberán ponerlo, previa y conjuntamente, en conocimiento del Jefe del Departamento y obtener su conformidad escrita.

2º) Una vez cumplido el trámite anterior, cada uno de los trabajadores se hará responsable de la prestación del trabajo en el turno que ha cambiado.

3º) En cuanto a la retribución del día, se abonará el sueldo o salario del mismo al titular del turno y los complementos que correspondan de Nocturno, Festivo y T.P.P. al trabajador que efectivamente realizó el trabajo.

En los casos excepcionales en los que se permute el periodo de vacaciones programado, se exigirá la conformidad previa por escrito de la Dirección del Departamento a la propuesta conjunta de cambio y la comunicación inmediata al Servicio de Personal.

A todos los efectos, incluso retributivos, se considerará de vacaciones al trabajador que realmente lo está.

Artículo 32.º Ausencias durante el trabajo.

Cuando un trabajador tenga que ausentarse de su puesto durante la jornada de trabajo, deberá proveerse de la oportuna autorización escrita del Jefe de su Departamento o persona en quien este delegue.

Artículo 33.º Vacaciones.

Durante el periodo en vigor del presente Convenio Colectivo, todos los trabajadores tendrán derecho a disfrutar, cada año, de 25 días laborables de vacaciones o la parte proporcional que corresponda en función al tiempo trabajado durante el año natural en curso. En todo caso, el cómputo de los días laborables de vacaciones se realizará sobre el total de 200 horas.

El personal de cinco relevos disfrutará las vacaciones según se recoja en el Calendario Laboral correspondiente a su régimen de trabajo.

Desde las 18 horas de los días 24 y 31 de Diciembre hasta las 18 horas del día siguiente serán considerados como vacaciones para el personal de relevos que tuviese que trabajar.

Los trabajadores que realicen las guardias en las noches de los días 24 y 31 de Diciembre, así como los de mañana de los días 25 de Diciembre y 1 de Enero, disfrutarán de un día de descanso alternativo, previo acuerdo con su Jefe de Departamento.

Aquellos trabajadores que realicen media jornada de guardia en los días 24, 25, 31 de Diciembre y 1 de Enero, disfrutarán de un descanso alternativo equivalente al periodo de trabajo durante esos días y en los mismos términos reflejados anteriormente.

El resto del personal disfrutará, al menos, 16 días ininterrumpidamente y de forma preferente dentro de la temporada estival y los restantes días, de forma fraccionada, a iniciativa del trabajador y previo acuerdo con la Dirección.

Los días programados de vacaciones que no puedan disfrutarse como tales por encontrarse el trabajador en I.T., se abonarán de forma que los perciba como de vacaciones.

Terminado el periodo programado de vacaciones de la Modalidad de 5º Turno se considerará el número de trabajadores que no pudieron disfrutarlas íntegramente por encontrarse en I.T. derivada de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional. Si el número resultante fuese 5 o menor, los afectados podrán disfrutar los días de vacaciones pendientes por esta razón durante el tiempo restante del año en curso.

Las vacaciones habrán de disfrutarse necesariamente dentro de cada año natural, prescribiendo las que no se disfruten en este periodo.

Aquellos trabajadores que por necesidades del servicio o conveniencia de empresa no pudieran disfrutar las vacaciones vinculadas a una fecha señalada, dispondrán de un número equivalente de días en fechas a convenir con la Dirección.

Al dejar de pertenecer a la empresa se efectuará la liquidación definitiva por el concepto de vacaciones, abonando o deduciendo al personal el importe proporcional que le corresponda por este concepto.

En el caso de fallecimiento del trabajador, esta liquidación será efectuada con sus derechohabientes.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario laboral coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural así como el periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta aunque haya terminado el año natural al que corresponda.

Artículo 34.º Descansos por compensación de Jornada y libre disposición y Compensación de Horas Extras.

En el cuadro que figura en el Anexo N° 5, se indica para cada año y para cada turno de trabajo, los días que les corresponden por compensación de Jornada, derivada del exceso obtenido en el gráfico de relevos, y los de descanso de libre disposición, que se disfrutarán, en ambos casos, con las siguientes reglas:

1. Los días de exceso de jornada, para el personal a relevos serán de libre disposición del trabajador y a lo largo del año, no pudiendo dejar para el mes de Diciembre más de un día, debiendo programar su disfrute antes del 1 de Noviembre.

2. Los días de exceso de jornada deberán ser solicitados y concedidos por escrito al y por el jefe de departamento o persona que éste delegue por riguroso orden de petición, a razón de dos permisos por día y relevo, y en función de las necesidades de cada relevo. Se entregará al trabajador el justificante correspondiente a la mayor brevedad posible.

Artículo 35.º Permisos retribuidos.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a retribución (Sueldo Convenio más Antigüedad) por los motivos y por los días naturales que se indican en el cuadro que figura en el Anexo n° 6, que sustituye a lo que se establece en el Artículo 37, punto 3, apartados a y b, del Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto al resto de motivos para la obtención de permisos retribuidos se estará a lo que se regula en el citado Artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

En todos los casos de concesión de permisos retribuidos que no hayan podido justificarse previamente deberán los trabajadores presentar los oportunos justificantes, en el Servicio de Personal, en el plazo máximo de 48 horas después de reincorporarse al trabajo.

A partir del día 1 de enero de 2011 la retribución pasará a ser la siguiente: sueldo, antigüedad, y los pluses correspondientes en cada caso.

Artículo 36.º Excedencias.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa, regulándose esta última de acuerdo con las disposiciones legales correspondientes.

La excedencia voluntaria se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir retribución alguna de la empresa mientras dure y no podrá ser utilizada para prestar servicio en empresas similares o de la competencia, salvo autorización expresa y por escrito para ello.

Si el excedente infringiese esta norma se entenderá que rescinde voluntariamente el contrato de trabajo que tenía y perderá todos sus derechos.

En cuanto a los requisitos para la obtención de la excedencia voluntaria se estará a lo que marquen las disposiciones legales al efecto.

Artículo 37.º Permisos no retribuidos.

Los trabajadores, avisando con antelación, podrán disfrutar de permiso no retribuido con una duración igual o inferior a media jornada de trabajo, previo acuerdo con el Jefe de su Departamento o Servicio o personas por él delegadas.

No podrán concederse más de dos permisos no retribuidos por trabajador y mes. La contestación del mando se hará por escrito en el momento de la petición y si es negativa, deberá justificar los motivos de la misma, al solicitante.

Ante la negativa, el mando deberá justificar los motivos de la misma por escrito al solicitante.

En caso extraordinario, debidamente acreditado, se concederán licencias por el tiempo preciso, sin percibo de haberes, e incluso con el descuento del tiempo de licencia a efectos de antigüedad.

En todo caso podrán autorizarse siempre que queden a salvo las necesidades del servicio a criterio de la empresa, licencias no retribuidas de hasta un mes de duración en los casos siguientes:

- Adopción en el extranjero
- Hospitalización prolongada por enfermedad grave del cónyuge o de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad
- Acompañamiento en la asistencia médica de familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad con enfermedad crónica o discapacidad grave, siempre que estén afectados por la Ley de Dependencia.

CAPÍTULO V

MOVILIDAD FUNCIONAL

Artículo 38.º Cambios de puesto de trabajo.

La Dirección podrá trasladar libremente a cualquier trabajador a otro puesto de trabajo, de acuerdo con las condiciones y normas que se recogen en los artículos siguientes.

Se entenderán cumplidos los requisitos de los artículos siguientes, cuando los traslados se deriven de acuerdos con el Comité de empresa, sobre optimización y reestructuración de plantillas.

Artículo 39.º Tipos de cambios de puesto de trabajo.

Los cambios de puesto se clasifican:

Por su duración, en:

- Provisionales, cuando su duración no exceda de 3 meses, o
- Definitivos, cuando sean reconocidos así por la Dirección desde el primer momento y los de duración superior a 3 meses, excepto en los casos en los que se esté cubriendo la falta de un trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo.

Por las causas que los originan, en:

- A petición del trabajador:

La movilidad del personal por esta causa, requerirá la solicitud escrita del trabajador. Caso de accederse a la misma por la Dirección, se asignará la categoría, escalón y salario del nuevo destino, sin que tenga derecho a indemnización alguna.

- Por sanción reglamentaria:

Al trasladado por esta causa se le asignará la categoría, escalón y salario que corresponda al nuevo puesto.

- Por disminución de la capacidad física:

Cuando esta circunstancia se dé a juicio de la Comisión de Sanidad, el trasladado percibirá el salario del escalón correspondiente en el momento del cambio del puesto, a dos niveles como máximo por debajo del que venía percibiendo, sin derecho a indemnización alguna.

- Por necesidades del servicio:

Cuando la movilidad deba realizarse por causas no incluidas en los apartados anteriores, la Dirección dará publicidad a las plazas y puestos a cubrir por si existiesen voluntarios para ocuparlas. En el caso de que se considerase oportuno o conveniente, la adjudicación de la plaza a cubrir a alguno de los trabajadores interesados en ella, se le solicitará su petición por escrito y, cumplido este trámite, el traslado o cambio de puesto se convertirá en el tipificado como a petición del trabajador. Si no existiesen voluntarios y fuese necesario cubrir la plaza o plazas con trabajadores procedentes de otros puestos de trabajo, a los trabajadores afectados se les respetará el salario de escalón que tengan asignado, si bien la Dirección de la empresa, en los casos en los que se les hubiese mantenido un escalón superior al correspondiente al puesto que ocupan, podrá acoplarlos posteriormente a puestos que correspondan al salario que se le ha conservado, sin derecho a indemnización alguna.

Artículo 40.º Indemnizaciones por cambio de puesto de trabajo.

Las indemnizaciones a las que los trabajadores tendrán derecho en el caso de que sean cambiados de puesto de trabajo por necesidades del servicio, serán las siguientes:

Provisionales: Cuando el traslado sea provisional, el trabajador percibirá una indemnización de 78,20 Euros por cada mes de provisionalidad o fracción de 15 días o superior.

Permanentes: Por no respetar la antigüedad.

Siempre que los cambios de puesto entre los diferentes Departamentos se hagan sin respetar el derecho preferente de antigüedad y aún cuando el cambio sea a un puesto de escalón superior, el trabajador afectado por el mismo, percibirá la cantidad de 308,71 Euros por traslado y además una indemnización de 78,20 Euros por cada año de servicio en la empresa, por el concepto de antigüedad.

En los traslados entre diferentes Departamentos, en que sí se respete la antigüedad, se abonarán exclusivamente, 196,91 Euros por traslado.

Estas indemnizaciones serán aplicables solamente al personal obrero y a los empleados incluidos en la Valoración de P.T.

Las indemnizaciones no se abonarán en los cambios de puesto que tengan lugar dentro del mismo Departamento.

A efectos del derecho a indemnización por no haber respetado el derecho preferente de antigüedad en aquellos cambios de puesto que suponen el paso de uno a otro de los Departamentos, se considerará la antigüedad en la categoría dentro de la Sección de origen. En caso de igualdad de antigüedad en la categoría se tendrá en cuenta la antigüedad en la empresa y en caso de igualdad de ambos conceptos decidirá libremente la Dirección según las circunstancias.

Se considerarán Departamentos y Secciones los que se detallan en el Anexo N.º 4.

Será competente la Comisión Paritaria de Cambios para conocer e informar en todas las reclamaciones que se efectúen por cambios de puesto, así como para determinar el Departamento en que queden encuadrados todos los puestos de nueva creación.

Artículo 41.º Traslado de Oficiales y Subalternos a puestos de Especialista.

Cuando sea preciso efectuar traslados, con carácter definitivo, de Oficiales y Subalternos que ocupan un

puesto de su categoría profesional a otros puestos propios de Especialistas, de no existir voluntarios, una vez publicado un anuncio, se procederá de la forma siguiente:

a). Previamente la Dirección deberá acordar la necesidad que pueda dar lugar a estos traslados con la Representación Legal de los trabajadores.

b). Cumplido el trámite a que se refiere el ordinal anterior, la Dirección dispondrá el traslado mediante escrito dirigido al interesado, haciendo constar el puesto al que va destinado dándole un plazo de 15 días para que opte por la aceptación del traslado. Una vez aceptado el traslado tendrá tres meses de adaptación para optar por la aceptación definitiva de su nuevo puesto, o por la rescisión de su contrato.

Si opta por la rescisión de su contrato laboral, se le abonará una indemnización de 20 días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año.

c). En el caso de que el trabajador se conforme con el traslado, percibirá una indemnización de 226,93 Euros por cada año de servicio en la empresa, que tendrá carácter de complementaria de las demás indemnizaciones pactadas en este Convenio.

d). Si el trabajador estima que no existen motivos suficientes para el traslado, podrá impugnar la decisión de la empresa ante la Jurisdicción Social, en un plazo de 20 días. Si la Resolución que se dictare considerase debidamente justificadas las causas que movieron a la Dirección de la empresa a efectuar el traslado, éste se estimará firme, si bien el trabajador, en un plazo de 8 días, podrá optar nuevamente por la rescisión de su contrato de trabajo o aceptar el nuevo puesto con las indemnizaciones establecidas para cada caso.

e). Si la Resolución de la Jurisdicción Social estimare injustificadas las causas del traslado, al trabajador afectado se le reintegrará inmediatamente a su puesto de origen, percibiendo, en este caso, una indemnización de 115,30 Euros por cada mes o fracción que haya estado en su nuevo destino.

f). Por desaparición dentro de la empresa de un oficio determinado, los Oficiales o Subalternos desplazados a puestos de Especialistas, deberán ser adaptados a otro oficio diferente, si acreditaran aptitudes y existieran vacantes.

g). Sólo se podrá efectuar el traslado en caso de que no existan puestos disponibles de su profesión o similares.

h). Una vez ocupado, en su caso, el puesto de especialista, podrá retomar un puesto de oficial o subalterno si se creasen nuevos puestos de su profesión o similares, o pudiese ser adaptado a otro diferente para el que demostrase aptitudes.

Artículo 42.º Consolidación de escalones.

Los trabajadores fijos de plantilla se entenderá que tienen el escalón consolidado a partir de la fecha de efecto que señale la Comisión de Valoración de Puestos de Trabajo o cuando hayan permanecido en el puesto correspondiente a tal escalón más de 4 meses con pleno derecho y no estuviesen cubriendo la baja de otro trabajador de su misma categoría ausente por causa de enfermedad, accidente o permiso con derecho a reserva del puesto de trabajo.

La consolidación de escalones, en el caso de enfermedad o accidente, tendrá lugar automáticamente para el suplente al agotar los titulares el plazo otorgado en la Legislación vigente para resolver las Incapacidades Temporales.

En cuanto a la consolidación con ocasión del permiso con derecho a reserva del puesto de trabajo se producirá si los titulares no se incorporan al trabajo dentro del plazo legal.

En los casos anteriores, si se diera la circunstancia de que ni el trabajador sustituido ni el sustituto ocupan definitivamente el puesto del primero, se considerará que el segundo ha consolidado el escalón del puesto que ha

cubierto si lo hubiese hecho por un tiempo superior a 6 meses.

Artículo 43.º Trabajos de categoría superior.

Todos los trabajadores, en caso de necesidad, podrán ser destinados a trabajos de categoría superior con el salario equivalente al escalón que corresponda a su nuevo puesto y categoría, reintegrándose a su situación anterior cuando cese la causa que motivó su cambio. En el supuesto de que el cambio conlleve ejercicio de puesto de mando, será voluntario por parte del trabajador.

Este cambio no puede ser de duración superior a 4 meses ininterrumpidos, debiendo el trabajador, al cabo de este tiempo, volver a su antiguo puesto, salario y categoría.

Cuando un trabajador realice durante más de 4 meses consecutivos trabajos de categoría superior se respetará su salario de escalón en el puesto de dicha categoría superior, ocupando la vacante si le correspondiese de acuerdo con las normas sobre ascensos, o, en caso contrario, reintegrándose a su primitivo puesto de trabajo, ocupándose aquella vacante por quien corresponda.

En el caso de que un trabajador ocupe puestos de categoría superior durante 12 meses alternos, consolidará el salario de escalón de dicho puesto a partir de este momento, sin que ello suponga necesariamente la creación de un puesto de trabajo de esa categoría.

Los tres párrafos anteriores no son aplicables a los casos de trabajos de categoría superior por sustitución de trabajadores ausentes por enfermedad, accidente de trabajo, permisos u ocupación de cargos oficiales, en cuyo caso la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado.

Artículo 44.º Comité de Sanidad.

Existirá en la empresa un Comité de Sanidad constituido por el Jefe del Servicio Médico, que asumirá la Presidencia, un Técnico de la empresa y dos representantes del Comité de empresa, si bien podrán incorporarse al mismo otras personas en calidad de asesores.

El Comité de Sanidad entenderá en todas las cuestiones que se planteen en la adecuación de los trabajadores a los puestos de trabajo relacionada con sus capacidades físicas.

Artículo 45.º Movilidad funcional por disminución de la capacidad física.

Cuando un trabajador, por disminución de su capacidad física, no reúna condiciones para desempeñar su puesto de trabajo habitual, por valoración de la Comisión de Sanidad, pero sí las tuviese para prestar servicio en otro puesto y no sea declarado como incapacitado total, absoluto o de gran invalidez, la Dirección realizará los cambios pertinentes dentro del mes siguiente a la resolución por la Comisión de Sanidad que permita la incorporación del trabajador a un puesto compatible con su condición.

Los trabajadores que sean desplazados por este motivo serán destinados a puestos que correspondan a iguales o superiores escalones a los que tengan reconocidos, respetándoles, en todo caso y si aquello no fuese posible, el mismo que tuvieran asignado y no tendrán derecho a ninguna indemnización.

Si desapareciera el motivo del cambio o se diera una vacante, el trabajador desplazado tendrá la opción voluntaria de reincorporarse al puesto de origen en un plazo de diez días contados desde la fecha de comunicación de esta circunstancia, por parte de la empresa al interesado.

CAPÍTULO VI

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. SALUD LABORAL

Artículo 46.º Principios generales.

La Dirección de la empresa dedicará especial atención a la Seguridad y Salud laboral en el Trabajo cumpliendo, y haciendo cumplir, las disposiciones legales vigentes sobre la materia, las cuales serán dadas a conocer al personal.

El cumplimiento de todas estas disposiciones será en todo caso de carácter obligatorio.

Tanto los trabajadores como sus representantes en la empresa tendrán derecho a recibir información y formación, así como a ser consultados en todas las materias de Seguridad, la Salud y sobre actividades de protección, o de prevención, que afecten tanto al Centro de Trabajo como a la función profesional o a los propios puestos de trabajo.

En consecuencia, todos los trabajadores tendrán derecho a conocer, fundamentalmente y de forma detallada y concreta, los riesgos principales a que están expuestos en su puesto de trabajo, así como las medidas preventivas para evitarlos.

Estas normativas, exigencias y cumplimientos serán asimismo de carácter obligatorio para todos aquellos trabajadores que, sin pertenecer a la empresa, presten servicio en el centro de trabajo de la misma, estableciéndose para ello los medios de información, colaboración y coordinación que sean necesarios en relación con la protección y prevención de sus riesgos laborales.

La formación de los Delegados de Prevención, será a cargo de la empresa con independencia del centro que la imparta, cuando exista un acuerdo con la Dirección de RR. HH., para cada caso puntual.

Artículo 47.º Organización de la Prevención de Riesgos Laborales en la empresa.

La Seguridad y Salud laboral en el Trabajo es responsabilidad de todos los trabajadores de la empresa alcanzando a cada uno, en distinto grado, según la misión que desarrolle.

Corresponde al Jefe de cada Departamento o Servicio ser el auténtico responsable de la Seguridad en su Departamento o Servicio, al Mando de cada Taller o Sección en su área de trabajo y al propio Trabajador en el puesto en el que desarrolla sus funciones.

Para ejercer esta importante labor de responsabilidad en la prevención de los riesgos laborales y de las enfermedades profesionales en la empresa, las correspondientes actuaciones se estructuran y apoyan funcionalmente en la siguiente organización:

- Comité de Seguridad y Salud Laboral.
- Subcomités de Seguridad y Salud Laboral en el Trabajo.
- Servicio de Prevención:
 - Medicina del Trabajo (Concertado).
 - Seguridad en el Trabajo (propio).
 - Higiene Industrial (propio).
 - Ergonomía y Psicosociología aplicada (concertado).
- Delegados de Prevención.
- Técnicos de Prevención.

Durante la vigencia del presente Convenio se determina la posibilidad de cambiar cualquiera de las Especialidades citadas en su sistema de ejecución por parte de la Dirección de la empresa.

Artículo 48.º Comité de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

Artículo 49.º Composición y funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud.

Composición:

El Comité de Seguridad y Salud estará formado básicamente por los cuatro Delegados de Prevención de una parte y por la otra de un número igual de representantes nombrados por la empresa. Para el resto de la composición se estará a lo establecido en el Art. 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Los miembros del Comité de empresa podrán asistir a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.

Funcionamiento:

Las reuniones del Comité de Seguridad y Salud serán mensuales y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo, contando con la figura de un Coordinador, que será el responsable del Servicio de Prevención o la persona en que éste delegue. Dicho coordinador se encargará de citar y aportar a los asistentes, con la suficiente antelación, las informaciones correspondientes en cuanto a las materias a tratar, siendo el responsable de confeccionar las Actas relativas a las reuniones. Dichas actas serán remitidas a los componentes y a los asistentes a las reuniones, que aprobarán y firmarán en la siguiente reunión. De igual manera, una vez aprobadas y firmadas, se remitirán al Comité de empresa.

Artículo 50.º Funciones del Comité de Seguridad.

Las funciones del Comité de Seguridad y Salud serán las siguientes:

1. Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos, y la observancia de las disposiciones vigentes para la prevención de los riesgos laborales.
2. Informar sobre el contenido de las Normas de Prevención de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud Laboral.
3. Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de Prevención de riesgos en la empresa.
4. Realizar visitas, tanto a los lugares de trabajo como a otros servicios y dependencias de la empresa, para conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas, herramientas y procesos laborales, constatar los riesgos que puedan afectar a la vida o salud de los trabajadores e informar de los defectos y peligros que observen a la Dirección de la empresa, a la que propondrá, en su caso, la adopción de las medidas preventivas necesarias y cualesquiera otras que considere oportunas.
5. Interesar la práctica de reconocimientos médicos a los trabajadores de la empresa, conforme a las disposiciones vigentes.
6. Velar por la eficaz organización de la lucha contra incendios en el seno de la empresa.
7. Conocer las investigaciones realizadas por los Técnicos de la empresa sobre los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que en ella se puedan producir, así como los documentos e informes que sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones.
8. Garantizar la comunicación e investigación de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, con el objeto de identificar sus causas, poner las medidas correctoras que eviten unas y otras, y en los casos graves y especiales practicar las informaciones correspondientes, cuyos resultados dará a conocer a la Dirección de la empresa, al Comité de empresa y a la Inspección Provincial de Trabajo si procediese.
9. Cuidar de que todos los trabajadores reciban una información adecuada en materia de Seguridad y Salud Laboral y fomentar la colaboración de los mismos en la práctica y observancia de las medidas preventivas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
10. Cooperar a la realización y desarrollo en la empresa de programas y campañas de Seguridad y Salud Laboral.
11. Promover la enseñanza, divulgación y propaganda de la Seguridad y Salud Laboral mediante cursillos y conferencias al personal de la empresa, bien directamente o a través de instituciones oficiales, particulares o sindicales especializadas, la colocación de carteles y avisos de seguridad y la celebración de concursos sobre temas y cuestiones relativos a dicho orden de materias.
12. Proponer la concesión de recompensas al personal que se distinga por su comportamiento, sugerencias o intervención en actos meritorios, así como la imposición de sanciones a quienes incumplan normas e instrucciones sobre Seguridad y Salud Laboral de obligada observancia en el seno de la empresa.

13. Redactar una Memoria anual sobre las actividades que hubieren realizado.

14. Disponer de los medios técnicos necesarios para desarrollar sus funciones.

Artículo 51.º Subcomités de Seguridad.

Para aumentar el interés de mandos y trabajadores en su primordial obligación de velar por la Seguridad propia y la de los demás, existirán en la empresa varios Subcomités:

- Subcomité de la Acería.
- Subcomité de Laminación.
- Subcomité de Dirección Técnica.
- Subcomité de Logística.
- Subcomité de Oficinas Generales.

Composición:

Los subcomités estarán integrados por: El máximo responsable de cada Departamento o área, que presidirá las reuniones, los Jefes de Departamento y de Sección, los Delegados de Prevención tanto de GSW como de otras empresas afectadas, los Técnicos del Servicio de Prevención tanto de GSW como de otras empresas afectadas y hasta 3 trabajadores, todos ellos del propio departamento o área. Estos últimos serán renovados periódicamente, con objeto de que, el mayor número posible de trabajadores, adquieran el sentido de responsabilidad en la prevención de accidentes. Los miembros del Comité de empresa, aún no siendo componentes de los mismos, podrán asistir a las reuniones de los correspondientes subcomités de Seguridad.

Funcionamiento:

Los Subcomités deberán celebrar sus reuniones ordinarias mensualmente y otras extraordinarias cuando las circunstancias lo aconsejen y siempre que lo soliciten alguna de las representaciones de GSW en el mismo. Serán presididas por el máximo responsable de cada área o Departamento o la persona en que éste delegue; de igual manera será el responsable de citar y aportar a los asistentes, con la suficiente antelación, las informaciones correspondientes en cuanto a las materias a tratar. De las reuniones se levantará acta firmada, que se entregará a los componentes y/o asistentes.

Son misiones de los Subcomités:

- 1) Velar por el cumplimiento de las Normas de Seguridad en su área de trabajo.
- 2) Analizar e Informar conjuntamente sobre todos los accidentes, causen o no baja, que se produzcan en su Departamento.
- 3) Denunciar toda condición peligrosa existente y/o actuación insegura.
- 4) Organizar y asegurar el reconocimiento periódico de herramientas y elementos de maniobra para comprobar su estado y posible sustitución.
- 5) Vigilar el buen uso de las prendas de protección y proponer, en su caso, la adopción de otras que considere convenientes.
- 6) Recoger e informar, o proponer por si mismos al Comité de Seguridad, cuantas ideas o mejoras en materia de prevención de riesgos le sean propuestas o estimen necesarias.
- 7) Levantar acta de todas las reuniones que celebren, que una vez aprobadas y firmadas, se entregarán copias de la misma a los miembros del Comité de Seguridad y Salud y al Comité de empresa.

Artículo 52.º Servicio de Prevención.

El Servicio de Prevención es el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para la realización de actividades preventivas, a fin de garantizar la adecuada protección de la Seguridad y la Salud de los trabajadores, asesorando y asistiendo para ello, al empresario, a los trabajadores y a sus representantes y a los órganos de representación especializados, y cuya misión esencialmente es el estudio, animación, información, consejo, coordinación y apoyo a los Departamentos de la empresa,

así como auditar la Gestión de la Seguridad en las instalaciones de la misma

La Jefatura estará a cargo de un Técnico nombrado por la Dirección, asistido por los restantes técnicos de Prevención y por los miembros del Servicio Médico.

El responsable del Servicio de Prevención es el elemento activo y permanente del Comité de Seguridad y Salud y al que corresponde la dirección, desarrollo y coordinación de los planes de prevención de riesgos laborales en la empresa.

Artículo 53.º Servicio de Prevención (Especialidad Medicina del Trabajo).

La actividad del Servicio Médico está orientada hacia la protección y mejora de la salud de los trabajadores, así como a la prevención contra los riesgos genéricos y específicos del trabajo. Al mismo tiempo asesora a la Dirección en orden a la distribución del personal con arreglo a sus aptitudes psicofísicas.

Dispondrá del personal Médico y Auxiliar Técnico Sanitario y de los medios e instalaciones necesarias para realizar las misiones encomendadas por las Unidades de Salud Laboral y las designadas por la Dirección de la empresa.

Artículo 54.º Clases de reconocimientos Médicos.

El Servicio Médico, respetando en todo caso el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 31/1995, efectuará los reconocimientos siguientes:

a) Previos o de ingreso. Ningún trabajador será admitido en la empresa sin un reconocimiento previo, cuya finalidad irá encaminada a diagnosticar la existencia de posibles enfermedades, valorar su capacidad para el trabajo en general, determinar su capacidad para la tarea específica que deba realizar y precisar si el reconocido presenta limitaciones que pudieran dificultar la realización de las tareas a que va a ser destinado.

b) Periódicos. Estos reconocimientos deberán realizarse de acuerdo con lo que establezcan las normas vigentes en relación con los Servicios Médicos de empresa.

c) De retorno. Cuando por razones de enfermedad, accidente u otra causa, el personal faltara al trabajo durante un período superior a los 30 días, salvo si se tratase de un permiso ordinario, podrá ser sometido a reconocimiento médico.

d) Trabajos penosos, tóxicos o peligrosos. Se realizará este tipo de reconocimientos con arreglo a las normas concretas de los Servicios Médicos de empresa, establecidas para esta actuación.

e) A petición de la Dirección. Eventualmente, el Servicio Médico, reconocerá a los trabajadores que le sean enviados para esta finalidad o aquellos que se presenten espontáneamente a sus Jefes, por sentir síntomas de enfermedad y/o indisposición para realizar su trabajo de forma eficaz y segura.

La Dirección de la empresa y los Delegados de Prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados, en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño de su puesto de trabajo.

Artículo 55.º Higiene Industrial.

El Servicio Médico intervendrá en los estudios, desde el punto de vista higiénico, de los locales de trabajo, aseos y vestuarios, operaciones industriales y materias primas utilizadas. Deberá conocer las características de los puestos de trabajo y las condiciones ambientales que comprenderán necesariamente ventilación, iluminación, temperatura, humedad, etc., en los distintos lugares de trabajo y los posibles riesgos de enfermedades causadas por ruidos, vibraciones o materiales de trabajo.

La Dirección facilitará al Servicio Médico la ayuda que precise para las investigaciones que estén fuera de su alcance.

Las medidas preventivas derivadas del estudio higiénico de la industria deberán ser programadas por el Servicio

de Prevención (Higiene Industrial y Medicina del Trabajo).

Se reconoce y queda facultada la Comisión de Higiene Industrial para el estudio, aprobación y toma de decisiones en los asuntos que se refieran a la fabricación aceros con agentes químicos. La Comisión será paritaria, designada por el Comité de empresa y la Dirección, y sus decisiones serán ejecutivas.

Artículo 56.º Asistencia Médico-Farmacéutica.

El Servicio Médico atenderá a los trabajadores que enfermen durante el trabajo.

El Servicio Médico aconsejará y asesorará a los trabajadores que lo deseen en relación con su salud

Artículo 57.º Colaboración con la actividad de Seguridad.

El Servicio Médico colaborará con la actividad de Seguridad en la confección de normas de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y efectuará la información y el estudio que le corresponda sobre los accidentes ocurridos.

Cuando se produzca un accidente de trabajo grave, el Servicio Médico participará en el estudio de tal accidente, precisando sus causas y proponiendo, desde el punto de vista de su especialidad, las medidas a adoptar para evitar su repetición.

Artículo 58.º Memoria anual.

El Servicio Médico redactará durante el primer trimestre de cada año una Memoria de sus actividades del año anterior.

Artículo 59.º Elementos de protección y ropa de trabajo.

La Dirección de la empresa proporcionará a los trabajadores los elementos de protección que juzgue necesarios y cuyo uso será obligatorio, previa consulta y aprobación del Comité de Seguridad y Salud. El incumplimiento de esta obligación se considerará imprudencia en acto de servicio y constituirá, por sí mismo, una falta grave.

El comité de Seguridad y Salud deberá dar la conformidad a los tipos de prendas puestos a disposición de los trabajadores, quienes vendrán obligados al buen uso y conservación de estos elementos de protección, los cuales no podrán ser usados fuera de la empresa.

La duración y normas para la reposición de estos elementos serán fijadas por acuerdo del Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 60.º Obligaciones de los Mandos en materia de Seguridad y Salud Laboral.

El personal directivo, técnico y los mandos intermedios de la empresa tendrán, dentro de sus respectivas competencias, las siguientes obligaciones:

1. Cumplir personalmente y hacer cumplir al personal a sus órdenes lo dispuesto en la normativa legal existente en materia de Seguridad y Salud Laboral, así como las normas, instrucciones y cuanto específicamente estuviera establecido en la empresa en esta materia.

2. Instruir previamente al personal a que se refiere el número anterior sobre los riesgos inherentes al trabajo que deba de realizar, especialmente en los que impliquen riesgos específicos distintos de los de su ocupación habitual, así como de las medidas de seguridad adecuadas que deban observar en la ejecución de los mismos.

3. Prohibir o paralizar, en su caso, los trabajos en los que se advierta peligro inminente de accidente, o de otros siniestros profesionales, cuando no sea posible el empleo de los medios adecuados para evitarlos.

4. Impedir y evitar los riesgos que puedan ocasionar aquellos trabajadores en los que se advierta estados o situaciones de los que pudieran derivarse graves peligros para su vida o salud o la de sus compañeros de trabajo.

5. Intervenir con el personal a sus órdenes en la extinción de siniestros que puedan ocasionar víctimas en la empresa y prestar a éstas los primeros auxilios que deban serles dispensados.

6. Hacer cumplir los límites de velocidad y las normas de circulación establecidas en el recinto de la fábrica.

Artículo 61.º Obligaciones de los Trabajadores en relación con la Seguridad y Salud Laboral.

Incumbe a todos los trabajadores en el centro de trabajo la obligación de cooperar en la prevención de riesgos profesionales y en el mantenimiento de la máxima higiene en el mismo, a cuyos fines deberán cumplir fielmente los preceptos legales en la materia, así como las órdenes e instrucciones que, a tales efectos, les sean dadas por sus superiores.

Los trabajadores, expresamente, están obligados a:

A) Comunicar inmediatamente al mando directo cualquier accidente de trabajo que sufran y/o incidente que observen, facilitando en la medida de sus posibilidades la información de lo ocurrido que contribuyan a determinar las causas y las acciones correctoras necesarias que impidan la repetición.

B) Recibir las enseñanzas sobre Seguridad y Salud Laboral y sobre salvamento y socorrismo que les sean facilitadas por la empresa u otros Organismos que proponga.

C) Usar correctamente los medios de protección personal y cuidar de su perfecto estado y conservación.

D) Dar cuenta inmediata a sus superiores de las averías y deficiencias que puedan ocasionar peligros en cualquier taller o puesto de trabajo.

E) Cuidar y mantener su higiene personal, en evitación de enfermedades contagiosas, o de molestias, a sus compañeros de trabajo.

F) Someterse a los reconocimientos médicos preceptivos y a las vacunaciones o inmunizaciones ordenadas por las Autoridades Sanitarias competentes.

G) No introducir bebidas alcohólicas, u otras sustancias no autorizadas, en el Centro de Trabajo, ni presentarse o permanecer en el mismo en estado de embriaguez o de cualquier otro género de intoxicación.

H) Cooperar en la extinción de siniestros y en el salvamento de las víctimas de accidentes de trabajo en las condiciones que, en cada caso, fueren racionalmente exigibles.

I) Participar activamente en las actividades preventivas que se le asignen por sus mandos (OOL, OPS, DECAP, etc...), dentro de su jornada y horario de trabajo.

Artículo 62.º Prohibiciones relativas a la Seguridad y Salud Laboral.

Está prohibido, expresamente, a todo trabajador:

a) Manejar máquinas, instalaciones o herramientas ajenas a su cometido.

b) Circular por pasillos, escaleras, subterráneos y otras zonas en las que esté prohibido el paso.

c) Fumar en locales de trabajo, de acuerdo con la normativa vigente en la materia.

d) Comer, beber o introducir alimentos o bebidas en los locales de trabajo en los que represente peligro de intoxicación para el trabajador o produzcan posibles riesgos de contaminación.

e) Arrojar papeles, trapos u objetos de cualquier clase fuera de los recipientes destinados a estos fines.

f) Depositar materiales de cualquier clase en los pasillos de circulación, con posible riesgo de accidente para sí o para otros.

g) Montar o descender de los vehículos en marcha, o utilizar, para su transporte personal, los vehículos de uso industrial sin haber sido debidamente autorizado.

h) Aproximarse o permanecer en zonas peligrosas ajenas a su cometido, las cuales deberán estar debidamente señalizadas.

i) Manipular o tratar de reparar su propia instalación o máquina de trabajo sin estar autorizado para ello.

j) Tocar con las manos o por medio de otros elementos los órganos de las máquinas en movimiento, ni limpiarlas, engrasarlas o efectuar reparaciones en tanto no se hallen paradas.

Artículo 63. Partes de Accidente.

Todo trabajador que sufra un accidente con ocasión o como consecuencia del trabajo que realice para la empresa, está obligado a dar cuenta inmediata a su Jefe directo, por leve que fuera la lesión, indicándole todas las circunstancias que concurrieron así como el nombre de los testigos que presenciaron el hecho y cuantos detalles se considerasen necesarios para poder tomar las medidas oportunas de prevención.

El Mando le facilitará el Boletín de asistencia médica, con el cual se presentará sin pérdida de tiempo en el Botiquín de Fábrica para ser atendido debidamente, decidiendo el Servicio Médico si procede o no la baja.

El hecho de no dar cuenta inmediata a su Jefe del accidente sufrido podrá determinar que la Dirección de la empresa no le considere como ocurrido en el trabajo.

El Servicio Médico solicitará el Boletín extendido por el Mando para toda asistencia que realice.

Las normas de este artículo quedarán supeditadas a que la naturaleza de la lesión que sufra el trabajador accidentado permita el cumplimiento de los requisitos formales exigidos en el mismo.

Artículo 64. Accidentes "In Itinere".

Para que puedan considerarse accidentes de trabajo indemnizables los sufridos por los trabajadores al venir de sus domicilios o al regresar a los mismos una vez finalizada la jornada, es preciso que se cumplan los siguientes requisitos:

a) Que la causa directa del viaje sea la de dirigirse desde su domicilio hasta el lugar del trabajo o regresar del mismo hacia su domicilio.

b) Que el viaje de ida se realice con una razonable anticipación a la hora de entrada al trabajo y el de regreso poco tiempo después de terminada la jornada y no se interrumpa por motivos personales o particulares.

c) Que el camino que se recorra sea el habitual y más adecuado entre su domicilio y la empresa.

d) Que el vehículo utilizado esté en buenas condiciones de conservación y se emplee correctamente, quedando expresamente prohibido el transporte de otras personas en vehículos en los que exista prohibición para hacerlo.

e) Que cuando no existan testigos presenciales del accidente, el trabajador lesionado se presente inmediatamente en el Botiquín de la Fábrica para ser reconocido, y, de no permitírsele las lesiones, comunique su familia inmediatamente al Botiquín el accidente sufrido.

f) De todo accidente "en el camino" se instruirá un expediente por la empresa en el cual el trabajador lesionado deberá probar suficientemente las circunstancias en las que ocurrió, mediante declaración propia y las demás pruebas testificales que considere oportunas.

Artículo 65.º Potestad disciplinaria de la Dirección en materia de Seguridad.

1. En el ejercicio de su potestad disciplinaria y conforme al procedimiento legalmente establecido, la Dirección de la empresa podrá sancionar, bien directamente, o a propuesta del Comité o Inspector de Seguridad en su caso, a los trabajadores que prestando servicios en la empresa infrinjan los preceptos generales de Seguridad y Salud Laboral o incumplan las instrucciones que al efecto les sean dadas por sus superiores.

2. Las faltas cometidas por los trabajadores en materia de Seguridad y Salud Laboral se considerarán como leves, graves o muy graves, en atención a su importancia y trascendencia, al grado de culpabilidad y categoría profesional del infractor y a las circunstancias que en el caso concurran, siendo de aplicación para la calificación y sanción de las mismas lo expuesto en los artículos anteriores respecto a Obligaciones de Mandos y Trabajadores y Prohibiciones en materia de Seguridad y Salud laboral, así como lo dispuesto sobre faltas y sanciones en el Capítulo VII del presente Convenio Colectivo.

CAPÍTULO VII

FALTAS Y SANCIONES

Artículo 66.º Faltas.

A efectos laborales se entiende por falta toda acción u omisión que suponga quebranto de los deberes de cualquier índole, impuestos por las disposiciones laborales vigentes.

La graduación de las faltas y sanciones, de acuerdo con lo establecido en el Art. 58.1 del Estatuto de los Trabajadores, se recoge en el presente Convenio Colectivo.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia, en leve, grave o muy grave.

Artículo 67.º Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

1) De una a tres faltas de puntualidad, sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.

2) No notificar con carácter previo, o en su caso dentro de las 24 horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

3) El abandono del puesto de trabajo durante la jornada sin causa justificada, así como salir de la Fábrica o Departamento antes de la hora marcada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia de ello se causare perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo, o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4) Pequeños descuidos en la conservación o limpieza del material.

5) Falta de aseo o limpieza personal.

6) No atender al público con la corrección o diligencia debidas.

7) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

8) Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo. Si tales discusiones dieran lugar a escándalo notorio podrán ser consideradas como faltas graves.

9) Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

10) Trasladarse de una Sección a otra sin autorización; o lavarse o cambiarse de ropa o de calzado antes del término de la jornada y hacer tertulias durante la misma.

11) Dedicarse por breve tiempo a la lectura de periódicos o libros ajenos al servicio.

12) En general, todos los actos leves de ligereza, imprudencia, indisciplina o naturaleza análoga.

13) Introducir en la Fábrica bebidas alcohólicas.

Artículo 68.º Faltas graves.

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de 30 días.

2) Faltar de uno a tres días al trabajo durante un período de 30 días, sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando, como consecuencia de la misma, se causare perjuicio de alguna consideración a la empresa.

3) Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.

4) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo o modernización de la maquinaria que pretenda introducir la empresa, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina, o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.

Se entenderá esta desobediencia como falta muy grave cuando concurra la circunstancia de ser más de un trabaja-

dor los que se nieguen al cumplimiento de las órdenes recibidas, cualesquiera que sean las causas que lo motiven.

5) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

6) La imprudencia en acto de servicio, si implicase riesgo de accidentes para sí o para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y elementos de seguridad de carácter obligatorio.

7) Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas, enseres y otros útiles de la empresa.

8) La embriaguez durante el trabajo.

9) Dormir en la Fábrica en cualquier circunstancia y aunque hubiese sido terminado el trabajo encomendado al trabajador.

10) Ausentarse del puesto de trabajo sin esperar a su relevo según se regula en el Art. 31º y sin cumplir los requisitos establecidos en el Art. 32º de este Convenio Colectivo para los servicios continuos.

11) La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

12) En general todos los actos graves de ligereza, imprudencia, indisciplina o naturaleza análoga.

13) Introducir en la Fábrica toda clase de armas.

Artículo 69.º Faltas muy graves.

Se califican como faltas muy graves las siguientes:

1) Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un período de 6 meses, o 20 en un año.

2) Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en un mismo mes.

3) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.

4) Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la empresa o cualquier otro delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor.

5) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta, cuando un trabajador en situación de baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

6) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

7) La embriaguez habitual durante el trabajo.

8) Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.

9) Revelar a elementos extraños datos de reserva obligada.

10) Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles o que impliquen competencia hacia la misma.

11) Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los Jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

12) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

13) Abandonar el puesto de trabajo en puestos de responsabilidad.

14) La disminución no justificada en el rendimiento en el trabajo.

15) Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

16) Hacer negociaciones de comercio o de industria por cuenta propia o de otra persona.

17) La comisión de actos inmorales o deshonestos estando de servicio.

18) Recibir propinas, gratificaciones o comisiones de personal ajeno a la empresa.

19) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.

20) Modificar por cuenta propia o retirar sin autorización las prendas o dispositivos de protección.

21) Simular un accidente de trabajo para hacer pasar como tales las lesiones originadas en circunstancias o trabajos ajenos a la empresa.

22) La discriminación y/o acoso por razones de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. El propio acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

23) Las derivadas de lo previsto en los números 4 y 6 del Artículo anterior.

24) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

Artículo 70.º Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal

Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

Traslado de puesto dentro de la misma Fábrica.

Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 20 días.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días.

Inhabilitación por un período no superior a 5 años para ascender de categoría.

Traslado forzoso a otro Centro de Trabajo de la empresa, sin derecho a indemnización alguna.

Despido.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales.

Artículo 71.º Abuso de autoridad.

La empresa considerará como faltas muy graves, y sancionará en consecuencia, los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus Directivos, Jefes o Mandos Intermedios.

Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior. En este caso, el trabajador perjudicado podrá ponerlo en conocimiento del Comité de empresa o trasladarlo por escrito a la Dirección de Recursos Humanos, quienes se encargarán de tramitar la queja por el procedimiento que corresponda.

Si la resolución adoptada por la Dirección de la empresa sobre la falta de abuso de autoridad, con conocimiento del Comité de empresa no satisficiera al agraviado, tanto éste como el Comité de empresa o las Centrales Sindicales representativas podrán ejercitar las acciones que procedan ante la Jurisdicción competente.

Artículo 72.º Normas de procedimiento.

a) Principios generales.

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad, con conocimiento del Comité de empresa y Delegados Sindicales si procediera, de corregir disciplinariamente a todos los trabajadores que se hicieran acreedores de ello.

b) Tramitación.

Se estará a lo dispuesto, con carácter general, en la legislación vigente. No obstante a lo anterior, el trabajador deberá contestar por escrito dentro de los 10 días naturales siguientes a la fecha de la comunicación de los hechos. Por otra parte, la Dirección de la empresa deberá dar resolución al mismo en el plazo de 40 días naturales

siguientes a la fecha de la recepción del pliego de descargo del afectado.

c) Prescripción de faltas.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta días contados a partir de la fecha en que la Dirección de la empresa haya tenido conocimiento de ello y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

d) Anotación y cancelación.

La empresa anotará en el expediente personal de sus trabajadores las sanciones impuestas que, en todo caso, se considerarán anuladas, tratándose de faltas leves, si transcurriese un año sin haber reincidido en nuevas faltas. Si se tratase de faltas graves o muy graves, el plazo anteriormente indicado se elevará a tres y cinco años respectivamente.

CAPÍTULO VIII

INGRESOS Y CESES DE PERSONAL, PLANTILLAS, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, ASCENSOS Y FORMACIÓN CONTINUADA DE LOS TRABAJADORES

Artículo 73.º Ingresos.

Todo el personal que ingrese en la empresa será sometido a las oportunas pruebas de aptitud por el Servicio de Personal, no siendo necesario en ningún caso el concurso oposición.

Artículo 74.º Período de prueba.

Los ingresos en la empresa se considerarán hechos a título de prueba, cuyo período será variable, según la índole de los puestos a cubrir, y en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Peones, Especialistas y Subalternos: 1 mes.

- Oficiales o Personal Técnico de Formación Profesional: 1 mes.

- Administrativos: 1 mes.

- Técnicos no titulados: 2 meses.

- Técnicos titulados: 6 meses.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto a período de prueba si así consta expresamente por escrito.

Durante el período de prueba la empresa y el trabajador podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin lugar a reclamación alguna.

Artículo 75.º Ceses de Personal.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la Dirección de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Peones, Especialistas y Subalternos: 15 días.

- Oficiales o Personal de Formación Profesional: 15 días.

- Administrativos: 15 días.

- Técnicos no titulados: 1 mes.

- Técnicos titulados: 2 meses.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

Habiendo avisado con la referida antelación, la empresa vendrá obligada a liquidar, al finalizar dicho plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos lo será en el momento habitual de pago.

El incumplimiento de esta obligación imputable a la empresa llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un salario diario por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de la duración del propio plazo de preaviso. No se dará tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si el trabajador incumplió la de avisar con la antelación debida.

Artículo 76.º Determinación de Plantillas.

La determinación y establecimiento de las plantillas que proporcionen el mejor índice de productividad en la empresa será una consecuencia de los estudios de la

organización práctica del trabajo llevados a cabo por la Dirección, de acuerdo con las necesidades de la misma.

En consecuencia, la Dirección podrá establecer o modificar las plantillas de acuerdo con el párrafo anterior.

En los casos de reducción, siempre que la plantilla global o de una sección determinada haya sido pactada con el Comité de empresa, cualquier modificación posterior de la plantilla, se acordará de la misma manera con la Representación de los trabajadores.

Toda reducción de plantillas que suponga despido de personal se regulará según lo determinado por las disposiciones legales en vigor.

Artículo 77.º Información a los Trabajadores.

Para la debida información a los trabajadores se facilitará, a los titulares de los puestos de trabajo, la siguiente documentación:

- a) Descripción del puesto y sus funciones, al objeto de que conozcan el alcance de sus obligaciones.
- b) La puntuación y escalón de calificación del puesto.
- c) La plantilla de personal para el puesto de trabajo.
- d) La modalidad de jornada de trabajo y cualquier otra particularidad que pueda considerarse específica del puesto.
- e) La evaluación de Riesgos.

Artículo 78.º Información de los Trabajadores.

Todo el personal de la empresa estará obligado a facilitar a la Dirección los datos que sobre su situación personal y familiar se le soliciten periódicamente y, en todo caso, a comunicar a la Sección de Personal los cambios de domicilio y las alteraciones experimentadas en su familia.

Artículo 79.º Clasificación Profesional.

El personal que preste sus servicios en cualquiera de las actividades de la empresa, se clasificará en atención a la función profesional que desarrolla, en los siguientes grupos profesionales:

Grupo I. Grupo Profesional del Personal Valorado, en el que se comprenden las Categorías de:

- Peones.
- Especialistas.
- Subalternos.
- Profesionales Siderúrgicos.

Grupo II. Grupo Profesional del Personal Valorado en el que se comprenden las Categorías de:

- Profesionales de Oficio.
- Personal Técnico de Formación Profesional.
- Administrativos.
- Técnicos de Taller, de Organización y de Laboratorio

Grupo III. Grupo Profesional del Personal No Valorado, en el que se comprenden las Categorías de:

- Jefes Administrativos, de Taller, de Laboratorio y de Organización y Delineantes Proyectistas.
- Titulados de Grado Medio o Superior, o personal equiparado, reconocidos como tales por la Dirección.

Artículo 80.º Régimen de Ascensos.

La cobertura de puestos que impliquen ejercicio de autoridad, o Mando sobre otras personas, se cubrirán por libre designación de la Dirección de la empresa en razón de sus facultades organizativas y teniendo en cuenta la formación, méritos y capacitación estimada del trabajador.

Los puestos incluidos en esta norma de actuación serán los siguientes:

- Personal Técnico Titulado o equiparado a los mismos.
- Jefes Administrativos, de Organización y de laboratorio.
- Jefes de Taller, Maestros de Taller, Contramaestres y Encargados
- Delineantes Proyectistas con mando sobre Técnicos de Oficina.

En cuanto a los ascensos de categoría propiamente dichos, se aplicarán las siguientes reglas:

- Para los ascensos de categoría dentro del grupo de Personal no Valorado, es decir, para los pasos de Jefes Administrativos, de Organización y de Laboratorio de 2ª a Jefes de 1ª, será la Dirección la que determine el momento del ascenso en razón de las funciones, méritos, capacitación y antigüedad de los trabajadores en la primera de las categorías.

- Este mismo sistema se aplicará para los Técnicos de Taller Valorados en su paso de las categorías de Encargado y Maestro de 2ª a las de Contramaestre y Maestro de Taller.

- Los Oficiales Administrativos, Técnicos de Organización, de Oficina y de Laboratorio de 2ª, pasarán automáticamente a 1ª a los cinco años de realizar las funciones de los puestos y categorías anteriores, excepto cuando, por sanción, tuviesen impedido el ascenso.

Artículo 81.º Clasificación de Oficiales.

Para los oficiales de cualquier especialidad, procedentes de las diferentes ramas de la Formación Profesional, que ingresarán al menos como oficiales de 3ª, se establecen los siguientes niveles ligados a la valoración de las funciones a desempeñar y en razón de la experiencia:

- Nivel "C", que se adquiere al llevar un año en puesto de Oficial de 3ª.

- Nivel "B", para lo que es necesario llevar dos años como Oficial de Nivel "C", y

- Nivel "A", al que se llega después de permanecer dos años en el Nivel "B".

Al alcanzar el Nivel "B" se les asignará la categoría de Oficiales de 2ª y al llegar al Nivel "A" la categoría de Oficiales de 1ª.

En ningún caso se podrán alcanzar niveles superiores sin haber permanecido el tiempo establecido en cada uno de los niveles anteriores.

Artículo 82.º De los Profesionales Siderúrgicos.

Se definen como Profesionales Siderúrgicos los trabajadores que, integrados en el proceso de producción de la industria siderúrgica y previa la práctica necesaria y habiendo demostrado de forma conveniente su aptitud, desempeñan funciones típicas de la profesión siderúrgica que pueden considerarse de rango superior y diferente a las propias, ordinarias o habituales de los especialistas.

Los puestos de trabajo que quedan encuadrados en estas Categorías Profesionales, son los siguientes:

De Profesional Siderúrgico de Primera:

En Acería:

- Primer Hornero
- Hornero de Horno Cuchara
- Primer colador

En Laminación:

- Finidor
- Operador de Cabina de Mando Central (C.M.C.)

De Profesional Siderúrgico de Segunda:

En Acería:

- Operador de Cabina de Hornos
- Segundo hornero Horno Cuchara
- Cucharero
- Operario Control de Barras
- Polivalente

En Laminación:

- Desbastador MORGAN
- Desbastador de Segunda
- Polivalente y Grúa
- Control de Calidad de alambón

De Profesional Siderúrgico de Tercera:

En Acería:

- Segundo Hornero
- Colador
- Operario de cierres

En Laminación:

- Controlador de rollos

El reconocimiento de estas Categorías Profesionales a los titulares de los puestos que efectivamente los desem-

peñen, se efectuará en razón de su aptitud y práctica y, en todo caso, dentro de un período máximo de dos años de estar realizando las funciones de los mismos.

En materia de cambios de puesto de trabajo los Profesionales Siderúrgicos estarán equiparados a todos los efectos a los Especialistas, si bien en caso de traslado se considerará que han consolidado la categoría adquirida.

Artículo 83.º Formación continuada de los trabajadores

La Dirección, consciente de la necesidad de que los trabajadores reciban la Formación que les permita:

- Desempeñar lo más adecuadamente posible las funciones de su puesto de trabajo.

- Estar al día en el conocimiento y utilización de las mejores técnicas que se establezcan dentro del área de su puesto de trabajo o profesión, y

- Alcanzar la preparación suficiente para posibles procesos de reciclaje, polivalencia o ascensos;

Establecerá una serie de Cursos de Formación a impartir fundamentalmente fuera de las horas de trabajo y en los periodos de Octubre a Junio. El Comité de empresa participará en la definición y planificación de estos Cursos, informando a la Dirección sobre las Materias que considere más necesarias impartir para la adecuada Formación de los trabajadores.

La asistencia a los cursos será voluntaria para los que se planifiquen fuera de las horas de trabajo y se retribuirán con 9,40 euros por hora asistida, durante la vigencia de este Convenio.

En el caso de Cursos de Formación planificados dentro de las horas de trabajo, la asistencia será obligatoria para el personal al que, en cada caso, vaya dirigido el Curso.

Cuando se soliciten subvenciones procedentes de Fondos Públicos, destinados a la Formación de los trabajadores, el Comité de empresa participará en el establecimiento de los Planes de Formación a los que vayan dirigidos y en el control del gasto realizado.

CAPÍTULO IX

ACCIÓN SINDICAL

Artículo 84.º Secciones Sindicales.

Se entiende por Sección Sindical de empresa, al conjunto de trabajadores de su plantilla afiliados a una misma Central Sindical.

Toda Central Sindical legalmente constituida tiene derecho a organizar una Sección Sindical reconocida por la Dirección.

Este reconocimiento lleva aparejados los siguientes derechos:

- a) Distribuir propaganda e informar a los trabajadores en forma y momento que no haya perjuicio para el normal desarrollo del proceso productivo

- b) Recaudar sus cuotas en forma y momento en que no se perjudique el normal desarrollo del proceso productivo

- c) Disponer de locales facilitados por la empresa para realizar reuniones de afiliados fuera de las horas de trabajo y en las condiciones que se determinen.

La totalidad de las horas mensuales retribuidas a disposición de los miembros del Comité de empresa y Delegados Sindicales, para la asistencia de los mismos a cursos de formación, organizados por los Sindicatos, Institutos de Formación Sindical y otras Entidades, así como para cualquier otra actividad de carácter sindical por los Sindicatos con representación en el Comité de empresa, podrán ser acumuladas anualmente por cada uno de dichos sindicatos y utilizadas, previo aviso y posterior justificación, por los citados miembros del Comité de empresa, Delegados Sindicales, y afiliados que designe la Sección Sindical correspondiente.

Quedan excluidas del computo de las horas mencionadas anteriormente, el tiempo dedicado a comisiones creadas al afecto para la Negociación Colectiva, Regulaciones de Empleo y reuniones por citación de la empresa, en cuantos asuntos sean necesarios, bien de forma ordinaria o excepcional.

Asimismo los Cursos de Prevención de Riesgos y Salud Laboral, cualquiera que sea el convocante, y para los Delegados de Prevención, previa conformidad de la Dirección, también tendrán el tratamiento horario mencionado en el párrafo anterior.

Las Secciones Sindicales que obtengan representación en el Comité de empresa, dispondrán de carteleras suficientes para exposición de su propaganda y comunicaciones, con la firma de una persona responsable de su contenido, del cual dará cuenta a la Dirección de RRHH a efectos puramente informativos.

Se podrá utilizar el sistema correo informático de cada Sección Sindical, para recibir y mandar información, tanto a los trabajadores como a las entidades que se crea conveniente, para una mayor eficacia de la actividad sindical.

Artículo 85.º Información al personal de nuevo ingreso.

En el acto de formalizar su ingreso a los nuevos contratados por la empresa, ésta, mediante escrito que firmará el trabajador, le informará de su derecho a ser asesorado por el Comité de empresa antes de firmar dicho contrato y en cuantos asuntos de su relación laboral le conciernen. Dicho escrito se entregará al Comité de empresa junto con la copia del Contrato.

CAPÍTULO X

ACUERDOS VARIOS

Artículo 86.º Complementos para los Accidentes de Trabajo, el Seguro de Vida, La Incapacidad Temporal y las Incapacidades Permanentes Totales.

La empresa complementará las prestaciones en los casos de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional hasta el 100%, de forma que el trabajador perciba lo mismo que hubiese percibido de haber trabajado durante el periodo de baja por esta causa.

La empresa complementará las prestaciones correspondientes a los periodos de incapacidad Temporal por Enfermedad Común o Accidente no laboral hasta el 100% de sus retribuciones, con la aplicación de las siguientes reglas:

- Se podrán complementar, solamente, las horas de cada periodo de baja dejadas de trabajar, deduciendo, en cada uno de ellos, las cuarenta primeras.

- Habrá derecho al complemento por I.T. si el Índice Anual de Absentismo por enfermedad y accidente no Laboral no sobrepasa el 3% en el año de la Incapacidad Temporal.

En el caso de que se den estas circunstancias y proceda el abono de complementos, se valorarán las ausencias de cada trabajador a complementar como si de vacaciones se tratase.

El índice de absentismo anual se medirá según la siguiente fórmula:

$$IA = \frac{\text{Horas de Ausencia por Enfermedad y Accidente no Laboral}}{\text{Horas posibles de trabajo de la plantilla (1)}} \times 100$$

(1) Incluidas las horas de vacaciones

Independientemente de las cantidades aportadas al complemento de las bajas por Incapacidad Temporal, derivadas de enfermedad o accidente no laboral, en aquellos casos de I.T., en los que el trabajador es ingresado en el hospital o ingreso extra hospitalario, se complementarán hasta el 100% sus retribuciones, mientras dura esta situación.

En un principio y mientras no se constate el cumplimiento de los requisitos anteriores para el Complemento de Incapacidad Temporal, la empresa abonará el 60% de la Base Reguladora durante los tres primeros días de cada proceso de IT.

Durante la vigencia del presente Convenio, la Dirección de la empresa concertará un seguro (24.000 Euros de Indemnización) para todo el personal de plantilla que, durante las 24 horas de cada día cubra los riesgos de

muerte por accidente o secuelas derivadas del mismo que sean declaradas incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez.

Por otra parte, se establecen los siguientes complementos para aquellos trabajadores a los que les sea reconocida una Incapacidad Permanente Total para su profesión habitual derivada de Enfermedad o Accidente no cubierto por la Póliza de Seguros indicada en el párrafo anterior.

Edad	Importe Comp. año 2009
Menor de 50 años	24.757 euros
Con 50 años	22.272 euros
Con 51 años	19.804 euros
Con 52 años	17.328 euros
Con 53 años	14.852 euros
Con 54 años	12.376 euros
Con 55 y más años	9.897 euros

Los valores recogidos en el cuadro anterior, serán revisados de acuerdo con la disposición final 4ª del presente Convenio

Estos complementos se abonarán de una sola vez y se harán efectivos a partir del momento en que el reconocimiento de la Incapacidad Permanente Total sea definitivo.

La edad que relaciona ésta con el importe del Complemento se contará en la fecha en la que el trabajador obtiene la calificación como I.P.T.

En los casos en los que en primera instancia no se resuelva en este sentido la petición del trabajador y tenga que interponer los recursos que sean necesarios, si al final del proceso se le reconoce la I.P.T., a efectos de la determinación de la edad que fija el Complemento a percibir, aquella se contará en la fecha en la que, en primera instancia, no le fue reconocida.

Artículo 87.º Auxilio a Familiares de Fallecidos.

Se mantiene, con carácter obligatorio para ambas partes, un auxilio en favor de los familiares de los trabajadores en activo que fallezcan sin que les sea de aplicación lo especificado en el del Artículo 86º, "respecto al seguro de 24 horas".

Este auxilio consistirá en la entrega de la cantidad que resulte de una derrama de 12 Euros por trabajador en activo, cuya cantidad será aumentada por la empresa en la misma cuantía de la derrama.

Se entiende por trabajador en activo el que se encuentre en alta en la empresa a efectos de la Seguridad Social.

Se faculta a la Comisión Interpretadora del Convenio para variar la cuantía de la derrama, con el fin de mantener, durante la duración del mismo, la cuantía global aproximada del auxilio como consecuencia de variaciones importantes de plantilla.

Dicha derrama no tendrá en ningún caso la consideración de contraprestación salarial, otorgando al Comité de empresa plenas facultades para la concesión o no.

De igual manera se faculta al Comité de empresa para determinar el o los beneficiarios de la derrama.

Artículo 88.º Gastos de viaje.

Todos los trabajadores que por necesidades del servicio y por orden de la Dirección tengan que efectuar viajes o desplazamientos accidentales a poblaciones distintas de la que radica la empresa, percibirán, previa justificación, el importe de los gastos originados para su manutención, alojamiento y transporte. Si el transporte se realizase en vehículo propio, previamente autorizado, percibirá en concepto de gastos de locomoción, el precio por kilómetro que la empresa tenga establecido al efecto en sus normas de régimen interior, que para la vigencia del convenio es de al menos 0,27 Euros/Km.

Los trabajadores, que como consecuencia de un Accidente de Trabajo o una Enfermedad Profesional, deben desplazarse desde su domicilio a efectuar rehabilitación o consulta médica, si utilizan medios propios, recibirán al menos 0,27 Euros/Km., contándose desde su domicilio hasta el centro de consulta o rehabilitación.

Si el trabajador necesitase medios ajenos, siempre previa aceptación y aprobación de la empresa, se le compensará con el importe del medio utilizado, previa justificación.

En los casos de Enfermedad Común y/o Accidente no Laboral, si el trabajador es requerido por la empresa para verificar su estado de salud, será de aplicación el párrafo anterior en su totalidad.

Artículo 89.º Premios a la permanencia.

El personal plenamente en activo que cumpla 25 y 40 años de servicio efectivo en la empresa recibirá 400 Euros como obsequio conmemorativo en cada una de las efemérides.

INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO

La interpretación de este Convenio se llevará a efecto por una comisión paritaria formada al efecto por tres miembros por cada parte de la propia Comisión deliberadora del mismo, la cual se reunirá a petición de cualquiera de las partes. En caso de desacuerdo, resolverá la Jurisdicción Competente.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo la Dirección de la empresa se compromete a:

a) Aplicar a los Contratos formativos que se efectúen según lo establecido en el Art. 11 del Estatuto de los Trabajadores, las garantías económicas recogidas en el Art. 24 de este Convenio, para cada Categoría Profesional. En el caso de tratarse de Contratos para Empleados No Valorados, se aplicará como retribución mínima para cada Categoría Profesional el 75% de las garantías económicas recogidas en el citado Art. 24 de este Convenio.

b) Realizar directamente la contratación de los trabajadores que eventualmente puedan ser necesarios, excepto en aquellos casos en los que, por las particulares características de la cualificación de la persona, o personas, que tengan que ser contratadas, tendrían mayor viabilidad los realizados mediante otras fórmulas de contratación indirecta.

En este último supuesto el Comité de empresa será informado previamente.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

Asimismo y durante la vigencia de este Convenio Colectivo ambas Representaciones firmantes del mismo, expresan su deseo de tramitar los conflictos, tanto individuales como colectivos que durante este plazo de tiempo puedan surgir, ante el Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (ORECLA) de conformidad con la normativa y reglamento de funcionamiento establecido al efecto.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA

Este Convenio regula de manera integral los aspectos de la relación laboral, que son su objeto, con preferencia sobre cualquier otra norma, salvo las que sean de derecho necesario y se considerará prorrogado, en todos sus términos, hasta la entrada en vigor del próximo Convenio Colectivo.

SEGUNDA

Las condiciones económicas de este V Convenio Colectivo para «Global Steel Wire, S. A.», son en su conjunto superiores a las del IV Convenio Colectivo para «Global Steel Wire, S. A.», que ha quedado sin efecto. Por consiguiente, no habrá lugar al pago de cantidad alguna que esté fundamentada en diferencias por un concepto determinado entre uno y otro Convenio, sino que habrán de contemplarse las retribuciones en su conjunto.

TERCERA
DE LA ACTUALIZACIÓN DE OTROS VALORES

Al llegar el 1 de Enero de cada año de los de duración de este Convenio Colectivo, los valores económicos indicados en los Artículos 40º, 41º y 86º se revalorizarán en función de lo expuesto en el artículo 27 de Evolución Salarial en su totalidad.

CUARTA

IMPLANTACIÓN DE LA LEY DE IGUALDAD

Una vez finalizada la Negociación del presente Convenio, se creará una comisión para el estudio e implantación inmediata de un Plan de Igualdad.

QUINTA
DE LA CONVERSIÓN DE CONTRATOS EVENTUALES EN INDEFINIDOS

En todos los casos de conversión de un contrato temporal en Indefinido y con el fin de cubrir las bajas definitivas en los puestos de trabajo cubiertos con personal valorado y perteneciente a la Plantilla Estructural pactada entre la dos Representaciones, se seguirán los siguientes criterios:

- Se tendrá en cuenta la Antigüedad en los departamentos recogidos en el Anexo IV del presente Convenio Colectivo agrupados de la siguiente forma:
 - Especialistas y Profesionales Siderúrgicos integrados en el departamento 1, la sección 5.1 y en el puesto de Engrasador y Varios del Departamento 2.
 - Especialistas y Profesionales Siderúrgicos integrados en el departamento 3, departamento 6 y la sección 5.2.
 - Profesionales de Oficio del departamento 2 y los Operarios de la Cabina de Colada Continua del departamento 1.
 - Profesionales de oficio pertenecientes a la sección 4.1
 - Profesionales de oficio pertenecientes a la sección 4.2
 - Técnicos pertenecientes al departamento 8
 - Técnicos y administrativos de los departamentos 9, 10 y 11.

• El criterio anterior solo será de aplicación para aquellos trabajadores que lleven un año y medio de cotización en GSW. Aquellos trabajadores que hayan causado baja voluntaria en la empresa, y posteriormente se hayan integrado de nuevo a la bolsa de eventuales, la antigüedad en el respectivo departamento así como el tiempo de cotización será computados desde la fecha de su nueva reincorporación.

• De no existir trabajadores eventuales suficientes para los respectivos Departamentos que cumplan el criterio de la cotización en la empresa, la cobertura de las vacantes será ofrecida a aquellos eventuales que no habiendo pertenecido al Departamento objeto de la vacante, se encuentren en el colectivo de máxima cotización en la empresa. En caso de no aceptar ocupar el puesto ofrecido, perderán la antigüedad acumulada desde el día que cumplió el criterio de los 18 meses de cotización.

• Existiendo trabajadores eventuales suficientes en el departamento objeto de la vacante, si al ser ofrecido la misma no fuera aceptada por el eventual, el citado eventual perderá tanto la antigüedad como el periodo de cotización acumulado hasta ese momento y únicamente a estos efectos.

SEXTA
JUBILACIÓN A LOS 65 AÑOS

A partir del 1 de Enero de 2009, el personal afectado por el presente Convenio, al cumplir los 65 años, cesará obligatoriamente en la empresa para pasar a la situación de jubilación Ordinaria, siempre que en dicho momento cumplan los requisitos establecidos legalmente para tener derecho a la citada prestación de la Seguridad Social y no se vean perjudicados en la cuantía del 100% de su base reguladora.

La empresa deberá cumplir los requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores disposición adicional 10ª y redactada por la ley 14/2005.

SÉPTIMA
PLUS DE ACEROS ESPECIALES

A partir del día 1 de enero de 2010 se devengará un Plus de 0,50 euros/tn por la fabricación de palanquilla de aceros especiales al Plomo en las siguientes condiciones:

- Potenciando la comisión de Higiene Industrial: La comisión de Higiene Industrial establecerá las condiciones técnicas, organizativas e higiénicas básicas para poder iniciar la fabricación de este tipo de aceros, manteniendo las ya acordadas y necesarias, y ampliándolas en aquellas otras necesarias para preservar la salud de los trabajadores.

- Constatando que no exista perjuicio para la salud de los trabajadores.

- Sin restricciones en la programación de su fabricación.

El importe del citado plus se abonará dentro de la nómina del mes de enero del año siguiente al que se refieran los datos.

OCTAVA

Este Convenio queda automáticamente denunciado a partir del 1 de Noviembre del 2011.

NOVENA Y ÚLTIMA
PRINCIPIO GENERAL DE NO DISCRIMINACIÓN
POR RAZÓN DE SEXO

En la redacción del presente Convenio se ha tenido en cuenta el principio de igualdad plena entre hombres y mujeres, así cuando en la misma aparece el sustantivo genérico "trabajadores" hace referencia tanto al género masculino como femenino.

De igual manera en la enumeración de las categorías profesionales, aunque aparecen en masculino lo es únicamente para mayor operatividad, sin que por ello se trate de discriminar al género femenino.

Anexo nº 1.- Tablas Salariales 2.009

ESCALONES Obreros/Empleados	Salario Base	Salario Hora	Nocturno hora	FIJO MES	PAGAS EXTRAS			PAGA Beneficios	Plus S.D. F Hora 54,69%
					Julio y Diciembre	Marzo	Octubre		
6	49,1380	9,4198	2,3550	1489,50	1489,50	1489,50	1489,50	1489,50	5,1517
7	50,1837	9,6203	2,4051	1521,19	1521,19	1521,19	1521,19	1521,19	5,2613
8	51,1002	9,7960	2,4490	1548,97	1548,97	1548,97	1548,97	1548,97	5,3574
9	52,0174	9,9718	2,8830	1576,78	1576,78	1576,78	1576,78	1576,78	5,4536
10	53,0953	10,1785	2,8830	1609,45	1609,45	1609,45	1609,45	1609,45	5,5666
11	54,1666	10,3838	2,8830	1641,93	1641,93	1641,93	1641,93	1641,93	5,6789
12	55,2068	10,5832	2,8830	1673,46	1673,46	1673,46	1673,46	1673,46	5,7880
13	56,2442	10,7821	2,8830	1704,90	1704,90	1704,90	1704,90	1704,90	5,8967

Anexo n° 1.- Tablas Salariales 2.009

ESCALONES Obreros/Empleados	Salario Base	Salario Hora	Nocturno hora	FIJO MES	P A G A S E X T R A S			PAGA Beneficios	Plus S.D. F Hora 54,69%
					Julio y Diciembre	Marzo	Octubre		
14	57,3209	10,9885	2,8830	1737,54	1737,54	1737,54	1737,54	1737,54	6,0096
15	58,3601	11,1877	2,8830	1769,04	1769,04	1769,04	1769,04	1769,04	6,1186
16	59,4368	11,3941	2,8830	1801,68	1801,68	1801,68	1801,68	1801,68	6,2314
17	60,9118	11,6769	2,8830	1846,39	1846,39	1846,39	1846,39	1846,39	6,3861
18	62,3542	11,9534	2,9884	1890,11	1890,11	1890,11	1890,11	1890,11	6,5373
19	63,7988	12,2303	3,0576	1933,90	1933,90	1933,90	1933,90	1933,90	6,6888
20	65,2402	12,5067	3,1267	1977,59	1977,59	1977,59	1977,59	1977,59	6,8399
21	66,7166	12,7897	3,1974	2022,35	2022,35	2022,35	2022,35	2022,35	6,9947

ANEXO 2 - Quinquenios -- 2.009

CATEGORIA	VALOR POR QUINQUENIO			CATEGORIA	VALOR POR QUINQUENIO		
	DIA/MES	FIJO MES	VALOR/HORA		DIA/MES	FIJO MES	VALOR/HORA
PERSONAL OBRERO				PERSONAL TECN. NO TITULADO			
Peon. . . .	1,328024	40,26	0,2546	Jefe de Taller	1,4419969	43,26	0,2726
Especialista	1,336271	40,51	0,2562	Maestro de Taller	1,3998122	41,99	0,2647
Oficial de 1	1,35657	41,12	0,2601	Maestro de 2	1,3927286	41,78	0,2633
Oficial de 2	1,347795	40,86	0,2584	Contramaestre	1,3998122	41,99	0,2647
Oficial de 3	1,338914	40,59	0,2567	Encargado	1,3717949	41,15	0,2594
Prof. Siderúrgico de 1	1,351601	40,97	0,2591	Capataz Especialistas	1,3568875	40,71	0,2566
Prof. Siderúrgico de 2	1,345363	40,78	0,2579	Capataz Peones	1,3504382	40,51	0,2553
Prof. Siderúrgico de 3	1,33828	40,57	0,2566				
PERSONAL SUBALTERNO				TECNICOS DE OFICINA			
Listero	1,353821	40,61	0,256	Delineante Proyectista	1,4295212	42,89	0,2703
Almacenero	1,350438	40,51	0,2553	Delineante de 1	1,3942088	41,83	0,2636
Chofer motociclo	1,346632	40,4	0,2546	Delineante de 2	1,3748609	41,25	0,26
Chofer de turismo	1,360799	40,82	0,2573	Reproductor Fotográfico	1,3511783	40,54	0,2555
Chofer camión y grúas	1,353821	40,61	0,256	Calcador	1,3511783	40,54	0,2555
Conductor Maquinas auto.	1,353821	40,61	0,256	Archivero	1,3748609	41,25	0,26
Pesador y Basculero	1,342826	40,28	0,2539	Auxiliar	1,3511783	40,54	0,2555
Guarda Jurado	1,339654	40,19	0,2533				
Vigilante	1,33828	40,15	0,253	TECNICOS DE ORGANIZACION			
Cabo de Guardas	1,358262	40,75	0,2568	Jefe de 1	1,4295212	42,89	0,2703
Ordenanza	1,336588	40,1	0,2527	Jefe de 2	1,423072	42,69	0,2691
Portero	1,336588	40,1	0,2527	Tecn. Organización 1	1,3942088	41,83	0,2636
Conserje	1,354984	40,65	0,2562	Tecn. Organización 2	1,3748609	41,25	0,26
Dependiente Economato	1,353821	40,61	0,256	Auxiliar de Organiz.	1,3637597	40,91	0,2579
Dependiente Aux.Econo	1,339654	40,19	0,2533				
Telefonista	1,339654	40,19	0,2533	TECNICOS DE LABORATORIO			
				Jefe de 1	1,4538382	43,62	0,2749
				Jefe de 2	1,4204288	42,61	0,2686
				Analista de 1	1,3878652	41,64	0,2624
				Analista de 2	1,3637597	40,91	0,2579
				Auxiliar	1,3511783	40,54	0,2555
PERSONAL ADMINISTRATIVO				TECNICOS TITULADOS			
Jefe de 1	1,444429	43,33	0,2731	Ingeniero y Licenciado	1,5240403	45,72	0,2882
Jefe de 2	1,423072	42,69	0,2691	Perito y Aparejador	1,5073356	45,22	0,285
Oficial de 1	1,394209	41,83	0,2636	Ayudante Ingeniero	1,4776266	44,33	0,2794
Oficial de 2	1,374861	41,25	0,26	Profesor de Enseñanza	1,3942088	41,83	0,2636
Auxiliar	1,351178	40,54	0,2555	Maestro Industrial	1,4148253	42,44	0,2675
Viajante	1,394209	41,83	0,2636	Graduado Social	1,4419969	43,26	0,2726
				A. T. S.	1,5073356	45,22	0,285

ANEXO NÚM. 3 - Año 2009
Sueldos para el cálculo de las horas extraordinarias

Escalón	Sueldo mes
6	1025,9811
7	1048,2489
8	1071,5859
9	1093,0544
10	1115,5925
11	1138,6591
12	1161,455
13	1185,591
14	1209,714
15	1231,4404
16	1255,0353
17	1287,1092
18	1319,1961
19	1351,2829
20	1383,3569
21	1414,9027

ANEXO NÚM. 4

DEPARTAMENTOS Y SECCIONES A EFECTOS DE REDUCCIÓN
DE PLANTILLAS Y CAMBIOS DE PUESTOS

PERSONAL OBRERO

Departamento n.º 1 Acería – Fabricación de Palancón
Las Secciones son:

1.1 En Horno Electrico

Primer Hornero

Segundo Hornero

Operador cabina Hornos

Primer Operario de Horno Cuchara

Segundo Operario del Horno cuchara

Polivalente de Hornos y Grúas

1.2 En Colada Continua

Primer Colador

Colador y Vigilante de líneas

Operador de cabina de Colada Continúa

Operario de Cierres

1.3 En Cucharas y Refractarios

Cucharero

1.4 En Materias

Operario de aditivos

Operario de Almacén

1.5 En Grúas

Grúas Parque Chatarra

Grúas de Nave de Hornos

Grúas de Nave de Distribución

Grúas de Nave de Colada Continúa

1.6 En Parque de Chatarra

Clasificador de chatarra

Departamento N.º 2 Acería - Mantenimiento

2.1 En Mantenimiento Acería

Electricista Electrónico

Electricista

Mecánicos

Calderero-Soldador-Sopletero

Electricista-Automatista-Instrumentista

Engrasador y Varios

Operario de Coquillas

Departamento N.º 3 - Tren de Laminación

Las secciones en Fabricación son:

3.1 Operario Polivalente y Grúas C.M.C.

3.2 Finidor

Desbastador Morgan

Desbastador segundo

Controlador de rollos

3.3 Vigilante del Stelmor

Operario Zona de Despunte

Operario Prensa de Rollos

Operario de Corte de medios rollos

Operario de Faltas y varios

3.4 En Almacen de Repuestos

Movimiento de Almacén

Departamento N.º 4 Tren de laminación - Mantenimiento

4.1 En Mantenimiento T. Alambrón

Electricista Electrónico

Electricista

Mecánico

Mecánico Sistema Lubricación

Electricista-Automatista-Instrumentista

Calderero

4.2 En Taller de Gran Herramental

Mecánico

Rectificador de rodillos

Operario de Cajas de laminación

Operario de Guías

Operario de Guías-cajas de agua

Operario de Garret

Departamento N.º 5 - Dirección Técnica

Las Secciones son:

5.1 En Control de Calidad Palancón

Operario Control de Calidad

5.2 En Control de Calidad Alambrón

Preparación de muestras

Operario de Control de Calidad-Metalográfico

Departamento N.º 6 – Logística y Expediciones

6.1 Operario Central

6.2 Personal del Muelle

6.3 Personal de Almacén de Palanquillas

PERSONAL EMPLEADO VALORADO Y SUBALTERNO

Departamento N.º 7 - Técnicos de Taller

7.1 Tren de Alambrón

7.2 Mantenimiento Tren de Alambrón

7.3 Mantenimiento Acería

7.4 Hornos, Colada, Parques y Almacenes

7.5 Programación, Transito, Logística externa, Almacenes, Expediciones, Muelle Marítimo.

Departamento N.º 8 - Técnicos de Laboratorio

8.1 Laboratorio Acería

8.2 Laboratorio Taller de Laminación

8.3 Control de Calidad Acería

8.4 Control de Calidad Laminación

Departamento N.º 9 - Técnicos de Organización.

9.1 Técnicos en Fábrica

9.2 Técnicos en Oficinas Generales

Departamento N.º 10 - Personal Administrativo

10.1 Administrativos en Oficinas Generales

El restante personal administrativo se integrará en el Departamento al que está adscrito.

Departamento N.º 11 - Resto de Empleados y Subalternos

ANEXO NÚM. 5:

CUADRO DE DESCANSOS POR COMPENSACIÓN DE EXCESO DE JORNADA Y VACACIONES NO PREFIJADAS EN CALENDARIO

Año 2009

Relevo	Compensación jornada	Vacaciones restantes
A	5	-
B	4	-
C	4	-
D	5	0,5
E	5	0,5
H	6	24
I	6	24,5
J	4	22,5

ANEXO NÚM. 6

REGLAMENTO DE PERMISOS RETRIBUIDOS

(Regula lo establecido en el Art. 35º del Convenio Colectivo)

1º) El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse de su trabajo con derecho a remuneración (Salario Convenio + Antigüedad. A partir de 2011 más otros pluses) por los días naturales que se indican y por las siguientes causas:

	(2) Falleci- miento	(3) Hospitaliza- ción con Intervención	(3) Hospitalización sin Intervención	(3) Acute o Enfermedad Grave Intervención sin Hospitalización que precise reposo domiciliario	(4) Matrimonio
Cónyuge	5	Hasta 4	Hasta 4	2	
Hijo	3	Hasta 3	Hasta 3	2	1
Hijo Político	2	2	2	2	
Padres	3	Hasta 3	2	2	1
Padres Político	2	2	2	2	
Hermanos	3	2	2	2	1
Hermanos Político	2	2	2	2	1
Abuelos	2	2	2	2	
Abuelos Político	2	2	2	2	
Nietos	2	2	2	2	
Tíos (1)	1	0	0	0	
Concuñados (1)	1	0	0	0	

- Por contraer matrimonio 15 días
- Por nacimiento de Hijo o adopción 3 días.
- Por traslado del domicilio habitual 1 día
- Por exámenes de estudios oficiales el tiempo necesario

rio

- Por asistencia médica:
 - Médicos Especialistas: el tiempo necesario con la justificación previa de la cita y la de la asistencia más una hora antes.

- Médico de Cabecera o Medicina General: Hasta 16 horas al año

- Por atención sanitaria a familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad reconocidos por la Ley de Dependencia: 16 horas al año.

- Por lactancia: las trabajadoras de un hijo/a menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas hasta un máximo de 10 días laborables antes del cumplimiento de los nueve meses del menor. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

- Por exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo: Por el tiempo indispensable.

(1) Concuñados: Son los cónyuges de los hermanos del cónyuge del trabajador.

(1) Tíos: se refiere a los hermanos del padre o de la madre del trabajador y a los cónyuges de los hermanos del padre o de la madre del trabajador.

(2) El permiso se considera desde el día del fallecimiento inclusive, cualquiera que sea la hora que haya ocurrido, salvo en los tíos y concuñados que puede optarse por el día del entierro.

(3,4) El permiso se considera desde el día de la intervención inclusive, o la fecha de la hospitalización si ésta ha sido con carácter de urgencia. En los casos de hospitalización la duración del permiso vendrá condicionada por la duración de la misma.

Se excluyen de estos permisos los partos y reconocimientos médicos.

2.º) Los permisos incluidos en el cuadro anterior, correspondientes al 1º y 2º grado de parentesco, se ampliarán en 2 días más cuando sea necesario realizar un desplazamiento, entendiéndose por tal cuando el hecho causante suceda fuera de los ámbitos geográficos de la comunidad autónoma de Cantabria.

3.º) Se considera pareja de hecho, siempre que la misma sea suficientemente acreditada

4.º) Para cualquier variación de estas normas, deberá consultarse con el Departamento de Recursos Humanos antes de llevarlo a efecto.

COMISIÓN DELIBERADORA DEL V CONVENIO COLECTIVO «DE GLOBAL STEEL WIRE, S. A.»

REPRESENTANTES DEL PERSONAL

D. Joaquín I. Pérez González
D. Ignacio Espeso Delgado
D. Juan F. Sánchez González
D. Román López Calle
D. Fco. Javier Tejido Santos
D. Alfredo Martínez Torre
D. Antonino del Castillo Campos
D. Francisco J. García Arquillo

REPRESENTANTES DE LA DIRECCIÓN

D. Víctor Martínez Rodríguez
D. Ignacio Pérez Nivelá
D. Francisco Álvarez Rodríguez

El V Convenio Colectivo para «Global Steel Wire, S. A.» se firma por los Representantes de los Trabajadores y de la Dirección, componentes de la Comisión Deliberadora del mismo, en Santander a 27 de Mayo del 2009.—Hay once firmas ilegibles.

09/13223

7.5 VARIOS

CONSEJERÍA DE DESARROLLO RURAL, GANADERÍA, PESCA Y BIODIVERSIDAD

Dirección General de Biodiversidad

Información pública del expediente de ampliación, reclusión y adaptación a la Ley de Cantabria 12/2006, de 17 de julio, de Caza, del coto privado de caza S-10.052 existente en el término municipal de Voto.

Por D. Juan Pedro González García, presidente de la Sociedad de Fomento de Caza y Pesca La Jara, en la actualidad denominada Club Deportivo Básico de Caza y Pesca La Jara, con N.I.F. G-39253513, titular del coto privado de caza S-10.052, integrado por los terrenos del término municipal de Voto, excepto: los incluidos en los montes de Utilidad Pública números 58, 59, 59-bis, 60 y 400,